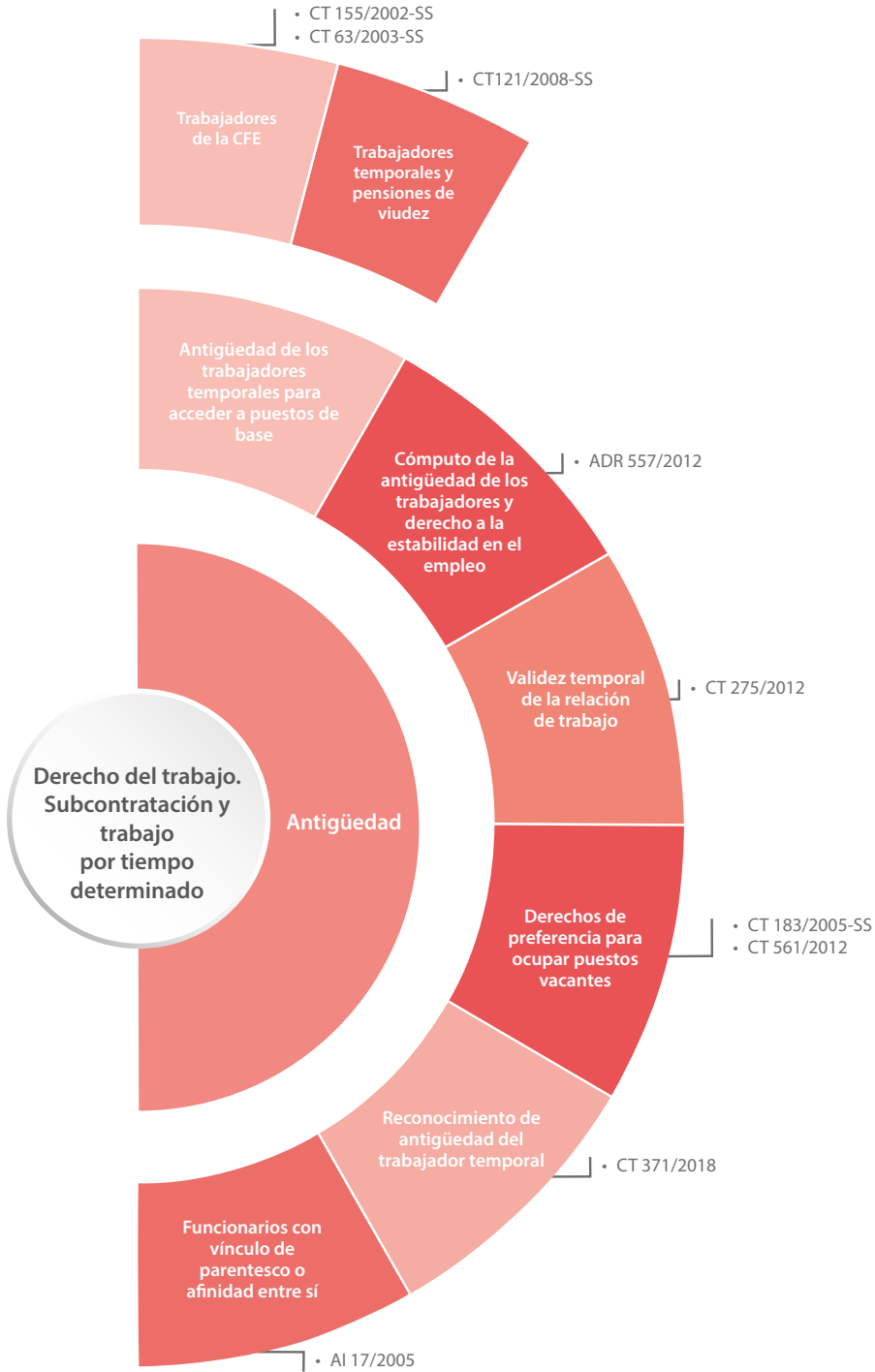




## 4. Antigüedad



### 4.1 Antigüedad de los trabajadores temporales para acceder a puestos de base

#### 4.1.1 Trabajadores de la CFE

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 155/2002-SS, 13 de junio de 2003<sup>85</sup>

#### Hechos del caso

En el primer asunto, un empleado de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó que el tiempo que laboró como trabajador temporal se sumara a su antigüedad genérica.<sup>86</sup> Presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta de conciliación y arbitraje, mediante un laudo, decidió que la CFE tenía la carga de la prueba<sup>87</sup> y que debía reconocer la antigüedad al trabajador, de acuerdo con la cláusula 41 del contrato colectivo que establece las condiciones de trabajo para los empleados temporales.

La CFE promovió una demanda amparo directo contra el laudo. Argumentó que la junta aplicó indebidamente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)<sup>88</sup> al asignarle la carga de la prueba para definir

<sup>85</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

<sup>86</sup> Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras esté vigente la relación contractual. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral porque se actualiza día a día.

<sup>87</sup> Es la responsabilidad u obligación de probar.

<sup>88</sup> "Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

la antigüedad del trabajador porque sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia o el tiempo de subordinación del trabajador, generados durante el último año de servicios. Agregó que las pruebas que aportó el trabajador acreditan que éste no laboró de forma ininterrumpida. Esto porque presentó recibos de liquidación, tarjetas de pago de salarios y recibos de nómina como trabajador temporal que no cubren la totalidad del periodo que él mismo señala, en consecuencia, no tiene derecho al reconocimiento de ese tiempo como antigüedad laboral. Le solicitó al tribunal que resolviera quién tiene la carga de la prueba en un juicio laboral cuando el trabajador demanda el pago de su antigüedad como prestación extralegal establecida en el contrato colectivo.

Un tribunal colegiado en Veracruz concedió el amparo. Resolvió que la carga de la prueba le corresponde al empleado porque el reconocimiento como antigüedad del tiempo que laboró como trabajador temporal es una prestación extralegal<sup>89</sup> establecida en el contrato colectivo. Agregó que la junta debía dejar insubsistente el laudo y dictar otro en el que absolviera a la CFE del reconocimiento de antigüedad. El tribunal no tomó en cuenta la constancia de antigüedad que presentó el trabajador, derivaba de una investigación efectuada con la intervención de éste, su representante sindical y la empresa, en términos de la fracción IX de la cláusula 41 del contrato colectivo.<sup>90</sup> El juez constitucional consideró que la constancia no tiene eficacia porque es un acto unilateral emitido por el patrón y no por la comisión mixta, establecida en el artículo 158 de la LFT.<sup>91</sup>

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda."

<sup>89</sup> Se refiere a que es un beneficio adicional a los establecidos en la ley. En este caso, fue acordado en el contrato colectivo entre la CFE y sus trabajadores.

<sup>90</sup> "CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES (...)

IX.- CÓMPUTO DE TIEMPO. - Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados. — Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este Contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la cláusula 3.- DEFINICIONES, considerando los periodos en que hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. El lapso mencionado se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda periodos anteriores a la fecha en que entró en vigor. — En los casos a que se refiere el párrafo anterior, CFE se obliga a emitir Dictamen de Antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, previa investigación y actas que al respecto se formulen, dándole intervención tanto al trabajador, como a su Representante Sindical, obligándose las partes que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudiera tener para que pase a formar parte de la investigación y del consecuente dictamen, y éste y todos los documentos que hubieren servido de apoyo se agregarán al expediente del trabajador. — Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos centros de trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical".

<sup>91</sup> "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En el segundo asunto, un trabajador demandó ante una junta de conciliación y arbitraje a la CFE para que ésta le reconociera los años de antigüedad que generó como trabajador temporal en la antigüedad general. Esto para que la CFE le pagara la gratificación por antigüedad y la compensación por fidelidad, establecidas en el contrato colectivo. También para que la empresa reconociera sus derechos a la preferencia, antigüedad y ascenso. El demandante presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta resolvió que la CFE tenía la carga de la prueba y que debía i) reconocer y contabilizar los años que el demandante fue trabajador temporal y ii) considerar la antigüedad total para garantizarle al trabajador los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Contra esa decisión, la CFE promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que i) con base en el artículo 784 de la LFT, la junta le impuso de forma indebida la carga de la prueba. Señaló que, de acuerdo con este artículo, la junta debe eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando ésta pueda conocer los hechos por otros medios. Enfatizó que, dado que el empleado solicitó el reconocimiento de una antigüedad mayor, debía probarla; ii) la CFE sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia y el tiempo de subordinación del trabajador correspondientes al último año de servicios.

Un tribunal colegiado en Veracruz negó el amparo. Resolvió que los argumentos de la CFE no tenían fundamento. Estableció que la carga de la prueba debe dividirse entre el trabajador y el patrón porque, dado que el pago de antigüedad es una prestación extralegal, le corresponde al trabajador demostrar que esa prestación está prevista en el contrato colectivo. Al patrón le toca probar la antigüedad del trabajador cuando su cálculo no coincida con el del empleado, en términos del artículo 784, fracción II, de la LFT. En cuanto a la constancia de antigüedad emitida por la CFE, estableció que tiene valor como prueba porque el trabajador aceptó, de forma tácita,<sup>92</sup> que él debía probar el tiempo que laboró como empleado eventual y que no figura en la constancia.

El segundo tribunal contendiente denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte los estudió y resolvió la contradicción.

## Problemas jurídicos planteados

1. ¿Debe dividirse la carga de la prueba entre las partes cuando los trabajadores que, inicialmente, fueron vinculados como temporales y, posteriormente, se convirtieron en permanentes solicitan que la antigüedad generada como temporales se sume a la antigüedad como permanentes?
2. ¿Es equivalente el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE a los dictámenes de la comisión mixta?

## Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores vinculados a la empresa como temporales se convierten en permanentes y solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la generada como permanentes

<sup>92</sup> Se refiere a que no lo dice de forma expresa, sino que se infiere o se interpreta.

la carga de la prueba debe dividirse entre las partes. El trabajador debe incluir en la demanda i) la cláusula del contrato colectivo que establece ese beneficio; ii) la fecha de inicio de la relación laboral y iii) los periodos laborados. El patrón debe probar el tiempo que el trabajador laboró a su servicio cuando éste haya presentado fechas en su demanda. Si no lo hizo, el trabajador debe acreditar la fecha en que inició la relación laboral y desvirtuar la fecha que indicó el patrón.

2. El dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente a los dictámenes elaborados por una comisión mixta. Esto porque por que cumplen el requisito de colegiación y, por lo tanto, deben ser valorados de esa manera por las autoridades.

### Justificación de los criterios

"Entonces, debe decirse que si bien de lo anterior se observa que a la parte patronal corresponde la obligación procesal de probar la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador, en razón de la tutela que establece el artículo 784 de la Ley Laboral, a fin de resolver sobre el cómputo de la antigüedad que éste afirma le corresponde cuando laboró como eventual en términos del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, dicha carga procesal no se verá revertida si la parte actora precisa en su demanda los pormenores sobre sus antecedentes laborales, como son la fecha de inicio de la relación laboral, las características del puesto, la categoría y el lugar donde prestó sus servicios, así como el contenido de la cláusula en que se haya pactado su derecho a que se le sume el tiempo en que laboró como eventual, puesto que, si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para que subsane tal omisión, el patrón verá disminuido su derecho a probar, si al contestar la demanda afirma que la fecha de inicio de la relación laboral es posterior a la que sostiene el actor, pues si es verdad el hecho en que basa su defensa, podrá probar que el inicio fue en la fecha que aduce, pero le será imposible acreditar, tanto desde el punto de vista lógico como material un hecho negativo a saber, que no existía la relación laboral en la fecha en que señala el actor, lo que según se explicó provocaría inversión de la carga procesal.

En estas circunstancias, correspondería al actor probar que la relación laboral inició el día que afirma, así como la existencia de la cláusula correspondiente, pues si éste es el punto de discrepancia para determinar la antigüedad genérica del trabajador, y el patrón niega tal relación tocaría al trabajador probar la circunstancia del inicio de la misma; de aquí que se requiera que el actor señale en su demanda todos los pormenores relativos al inicio de la relación laboral, porque la vaguedad en ese aspecto impide al patrón determinar con exactitud la fecha en que comenzó la relación laboral.

De lo anterior se sigue que en principio corresponde a la empresa demandada la carga de la prueba, respecto de la antigüedad demandada, siempre y cuando el actor exponga los pormenores de sus antecedentes laborales, pero si el actor no cumple con ello, a pesar de ser requerido para tal efecto, entonces corresponderá al trabajador probar que la relación laboral inició en la fecha que señala, y no en la que determinó la empresa" (págs. 69-70).

"[R]especto al reconocimiento de la antigüedad de empresa del trabajador cuando éste proporciona todos los elementos indispensables ya precisados la carga de la prueba se encuentra dividida, pues al trabajador

corresponde acreditar los pormenores de la relación laboral, a fin de comprobar el hecho constitutivo de su acción y así como el contenido de la disposición contractual en que se apoye su pretensión, y toca al patrón probar el tiempo efectivo en que el trabajador ha prestado sus servicios, con lo que, incluso, podrá demostrarse si existe o no el excedente que en su momento pudiera reclamar el trabajador, ya que el patrón posee los elementos necesarios para ello, siempre y cuando, se insiste, el actor cumpla con su deber de acreditar los antecedentes de la relación laboral, debiendo, si no cumple con ello, probar su afirmación y desvirtuar lo aducido por el patrón, a través de los medios probatorios que estime convenientes.

De esta manera se cumple el principio general de que, en materia laboral, la carga de la prueba posee características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. De aquí que la carga de la prueba corresponda a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, entre otros casos. [...]

[E]l trabajador debe cumplir con su deber de exponer los antecedentes de la relación laboral mencionados y el contenido de la cláusula en que se apoye su pretensión, ya que, como se ha dicho en párrafos precedentes, la carga de la prueba se encuentra dividida, correspondiéndole al trabajador la exposición de los presupuestos de la relación laboral, entre los que se encuentra su fecha de inicio y la existencia de la cláusula respectiva, lo que constituye el hecho constitutivo de su acción, y toca al patrón probar el tiempo efectivo de la prestación del servicio, y sólo en el supuesto de que el trabajador no demuestre los presupuestos de su acción se revertirá íntegramente la carga de la prueba" (págs. 72-75).

"[E]l dictamen de antigüedad emitido por la parte patronal, en el que consta el reconocimiento de la antigüedad del trabajador temporal, elaborado a la luz de lo dispuesto en la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo, equivale a la constancia que emita una Comisión Mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, y que, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (pág. 78).

"[E]n cuanto a la carga probatoria cuando se demande el reconocimiento de la antigüedad que un trabajador generó en calidad de temporal, para que al incorporarse a la empresa como trabajador permanente, se le incremente dicha antigüedad; así como respecto de la naturaleza de la constancia de antigüedad emitida, en términos del Contrato Colectivo de Trabajo, los criterios contenidos en las tesis que deberán identificarse con los números que les correspondan y que quedan redactadas bajo los siguientes rubros y textos:

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORA A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE.- Toda vez que el aspecto de la antigüedad genérica

respecto de las relaciones de trabajo, cuando se demanda en términos de lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo constituye una prestación de naturaleza extralegal, debe afirmarse que si el trabajador demanda el reconocimiento de la antigüedad que generó cuando prestó sus servicios como eventual y pretende que se le agregue a la que acumuló en calidad de trabajador permanente, la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exige de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador; por lo tanto, se concluye que la carga de la prueba respecto de la antigüedad así derivada se encuentra repartida, ya que recae en el actor el deber de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; mientras que, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar lo concerniente al tiempo que laboró a su servicio, es decir, el lapso efectivo que ha acumulado en la prestación de su actividad laboral, siempre y cuando el trabajador cumpla con exponer los hechos constitutivos de su acción, ya que si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para ese efecto, entonces deberá demostrar la existencia de la prestación extralegal y desvirtuar la fecha de inicio de la relación laboral que aduce el patrón. En tales términos debe distribuirse la carga probatoria de las partes, sin prejuzgar si la antigüedad que se determine es válida o no para reclamar prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores en términos del contrato colectivo aplicable.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA.- Toda vez que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta y de los que prestan servicios de manera transitoria o temporal a que se les reconozca su antigüedad por parte de una comisión integrada por sus representantes y los del patrón, y que la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad prevé el derecho de sus trabajadores temporales a que se les emita un dictamen de antigüedad, elaborado previa investigación y actas que al efecto se formulen, dando intervención al trabajador, a su representante sindical y a la empresa, es indudable que para efectos del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, el mencionado dictamen equivale al emitido por una comisión mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el citado artículo 158 y, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (págs. 79-81).

## Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de tesis. Estableció que los criterios que debían prevalecer son: i) la carga de la prueba debe dividirse entre las partes en los casos en que los trabajadores que iniciaron como temporales y, posteriormente, se volvieron permanentes solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la generada como permanentes; ii) el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente al elaborado por una comisión mixta porque cumple el requisito de colegiación.

## Hechos del caso<sup>94</sup>

En el primer asunto, un trabajador de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica<sup>95</sup> en la empresa. La CFE contestó que el reclamo no era procedente porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el empleado reconoció que comenzó su trabajo en la empresa tres meses después de lo que afirmó en la demanda. Agregó que el plazo del trabajador para demandar había prescrito<sup>96</sup> porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).<sup>97</sup>

La junta de conciliación y arbitraje (la junta) resolvió, mediante laudo, que la acción del trabajador ya había prescrito. Contra esa decisión, el trabajador promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado en el entonces Distrito Federal (DF)<sup>98</sup> concedió el amparo. Señaló que, en este caso, se actualiza una excepción a la prescripción. Es decir, que no aplica el plazo de un año porque el trabajador reclamó el reconocimiento de su antigüedad genérica a partir de la fecha de ingreso y ésta es continua durante la relación laboral. Agregó que la copia del convenio no sirve para demostrar la prescripción de la acción laboral porque no se precisaron los plazos para fijar la antigüedad del trabajador. Señaló, también, que, según el artículo 158 de la LFT,<sup>99</sup> quien tiene la facultad para definir la antigüedad es la comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, a partir de su dictamen, empezaría a contar el término para la prescripción. Estableció que la junta debía emitir una nueva resolución en la que analizara las prestaciones solicitadas por el trabajador sin considerar la excepción de prescripción.

En el segundo asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que no procedía el reclamo del trabajador porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el trabajador reconoció que empezó a trabajar en la empresa siete años después de lo que señaló en la demanda. Agregó que el plazo para demandar del trabajador prescribió porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la LFT.

<sup>93</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

<sup>94</sup> En 2019 se llevó a cabo una reforma en materia laboral en la que se sustituyeron las juntas de conciliación y arbitraje por tribunales laborales.

<sup>95</sup> Antigüedad que se genera de manera acumulativa mientras dura la relación. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de exigencia porque se actualiza cada día a día mientras subsiste la relación laboral.

<sup>96</sup> Forma por la cual se extingue el ejercicio de un derecho por el transcurso de un plazo establecido en la ley.

<sup>97</sup> "Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes [...]".

<sup>98</sup> Hoy Ciudad de México.

<sup>99</sup> "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Mediante un laudo, la junta resolvió que la CFE tenía razón y que la acción del trabajador había prescrito. Señaló que en el convenio se reconoció la antigüedad como trabajador permanente y que el tiempo que fue trabajador temporal se le pagó conforme a lo establecido en el propio convenio. Enfatizó que, por lo anterior, el trabajador pudo haber exigido, a partir del día siguiente de la firma del convenio, el reconocimiento del tiempo que laboró como temporal, pero que solo lo hizo 4 años después.

Contra este laudo, el trabajador presentó una demanda de amparo directo. Argumentó que i) la decisión era incongruente con el expediente, en el que había elementos para decidir la procedencia de la solicitud; ii) la junta suplió deficiencia de la CFE y la relevó de la carga de la prueba y iii) le dio pleno valor probatorio al convenio, a pesar de que tiene muchos errores, entre éstos, no aparece la fecha de ingreso, ni la antigüedad que generó como trabajador transitorio. En consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el DF concedió el amparo. Resolvió que i) la decisión de la junta de declarar prescrita la acción del trabajador es ilegal porque es un trabajador activo cuya antigüedad genérica se sigue acumulando mientras el contrato esté vigente y ii) el convenio no puede tomarse en cuenta para contabilizar la prescripción de la acción del trabajador.

En el tercer asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa, contada a partir de su ingreso como trabajador transitorio. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito. Presentó como prueba un convenio suscrito con el trabajador en el que acordaron la antigüedad de la relación laboral. La junta resolvió que la acción del trabajador había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que la junta actuó conforme a lo establecido en la ley y que los argumentos del trabajador no tenían fundamento. Señaló que i) la junta no suplió la queja<sup>100</sup> de la CFE porque la ley lo prohíbe. Sólo se puede suplir la queja cuando se trata de trabajadores y, dado que el demandante no estableció en qué punto la junta suplió la queja, no era posible resolver ese punto; ii) el convenio firmado entre el trabajador y la CFE no incluye la renuncia de derechos del empleado, quien siguió trabajando en la empresa. Si el demandante consideraba que el convenio incluyó la renuncia de derechos, debió reclamar su nulidad en el plazo de un año, establecido en el artículo 516 de la LFT y no, como lo hizo, cuatro años después.

En el cuarto asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito y presentó como prueba un convenio que firmó con el demandante. Enfatizó que el trabajador desistió de las acciones legales cuando aceptó el pago de las prestaciones generadas durante su vinculación como transitorio y renunció a la antigüedad generada durante ese periodo.

<sup>100</sup> Es una figura por la cual el juez que conoce del juicio subsana errores u omisiones de los planteamientos del demandante.

La junta decidió que la acción del trabajador había prescrito porque transcurrieron cinco años desde la firma del convenio, lo que supera el plazo de un año, establecido en el artículo 516 de la LFT. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que la junta no debió darle valor probatorio al convenio porque incluye la renuncia a derechos y, en consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que el trabajador debió demandar el convenio en el plazo de un año, contado a partir de su suscripción y establecido en la LFT. Por eso fue adecuado que la junta le diera valor probatorio al convenio para establecer la fecha de inicio del conteo de la antigüedad del trabajador. Agregó que si bien la antigüedad se genera día con día y este derecho no se extingue mientras subsista la relación laboral, esto no pasa cuando el patrón y el trabajador estuvieron de acuerdo en el reconocimiento de cierta antigüedad.

En el quinto asunto, un trabajador de base de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad en la empresa, a la que entró con la categoría de peón, y el pago de diversas prestaciones establecidas en el contrato colectivo, como la gratificación por los años de servicio y la diferencia en el pago de ayuda vacacional. La CFE presentó como prueba un convenio que firmó con el trabajador en el que ambos reconocieron la fecha a partir de la cual debía contarse la antigüedad del trabajador y contestó que el plazo de un año del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT. Este porque presentó la demanda ocho años después de firmar el convenio.

La junta absolvió a la CFE porque consideró que la acción del empleado había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que su acción no había prescrito porque él demandó el reconocimiento de su antigüedad genérica y no de la antigüedad que tenía como trabajador de base. Agregó que el convenio no podía tener valor como prueba porque dispone la renuncia de sus derechos.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que i) la acción del trabajador prescribió, como lo probó la CFE con la presentación del convenio, pues había transcurrido más de un año de la firma de este y ii) la antigüedad genérica se reconoció en el convenio.

En el sexto asunto, trabajadores de la CFE demandaron, como parte de su antigüedad genérica, el reconocimiento de la antigüedad que generaron como temporales antes de tener base en la empresa. La CFE presentó los convenios en los que acordaron el reconocimiento de cierta antigüedad y argumentó que la acción de los trabajadores había prescrito, en términos del artículo 516 de la LFT. Las juntas decidieron que la oportunidad de los trabajadores de demandar ese reconocimiento prescribió porque pasó más de un año desde la firma de los convenios. Los trabajadores promovieron unas demandas de amparo directo en contra de los laudos.

Un tribunal colegiado en Jalisco resolvió seis amparos directos. Absolvió a la CFE de los reclamos de los trabajadores. Emitió una tesis de jurisprudencia<sup>101</sup> en la que estableció que cuando los trabajadores y el

<sup>101</sup> El título de la tesis que derivó de este asunto es "PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO EXISTE CONCERTADO CONVENIO EN QUE LAS PARTES YA LA DETERMINARON".

patrón firmen un convenio en el que fijen la antigüedad del trabajador, éste tendrá un plazo de un año para pedir su anulación o modificación, en términos del artículo 516 de la LFT.

El representante legal de la CFE denunció la posible contradicción entre los criterios de los tribunales. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

### Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si los trabajadores consideran que el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta viola sus derechos a la antigüedad genérica deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con lo establecido con artículo 516 de la LFT, o mientras perdure la relación laboral no cuenta el término de prescripción?

2. ¿Si un convenio celebrado entre un empleado y un patrón precisa la antigüedad del trabajador éste produce efectos mientras no se declare su nulidad o el trabajador puede promover la acción de reconocimiento de antigüedad en cualquier momento?

### Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores consideran que el reconocimiento de la antigüedad genérica en el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta es incorrecto deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.

2. Si el convenio precisa la antigüedad del trabajador, es efectivo mientras no se declare su nulidad. El trabajador no puede promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad. Esto podría generar una resolución que reconociera una antigüedad distinta e implicaría permitir que el trabajador, en una vía distinta, se retractara en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio en el que expresó su voluntad. Lo anterior afectaría la seguridad jurídica de las partes y deformaría el convenio.

### Justificación de los criterios

"De la interpretación armónica de los artículos [...] se desprende que en ellos se establece el derecho que asiste a los trabajadores de planta, así como a aquellos que sean operarios que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen empleos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, a la determinación de su antigüedad.

Sobre la prescripción para solicitar el reconocimiento de esa antigüedad, este Alto Tribunal del país, en su anterior integración, sostuvo que, en principio, no opera dicha figura, dado que la antigüedad genérica se crea de manera acumulativa al estar vigente la relación contractual, por lo que mientras subsista, el derecho para obtener se reconocimiento también persiste" (pág. 91).

"Ahora bien, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que el derecho de los trabajadores para impugnar el reconocimiento de la antigüedad que haga el patrón en términos del citado precepto, sí puede prescribir cuando se siga el procedimiento aludido en el que intervenga un representante de aquéllos, en defensa de sus intereses y la comisión mixta de que se trata les hace saber la declaratoria formal relativa, en la inteligencia que el solo reconocimiento unilateral que haga el patrón respecto de la antigüedad que le corresponda a un trabajador, carece de validez, ya que la acción relativa es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo" (pág. 93).

"Ahora bien, es importante destacar que la celebración de un convenio, pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones y, mientras no se declare la nulidad de lo convenido, lo plasmado en el acuerdo de voluntades debe estimarse ajustado a la realidad.

En consecuencia, si el trabajador considera que uno de los aspectos establecidos en el convenio de que se trata fue incorrecto, concretamente lo relativo al tema del reconocimiento de la antigüedad, deberá promover la nulidad del referido convenio, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo" (págs. 106-107).

"En abono de lo anterior, es importante subrayar que si en un convenio celebrado con la parte patronal, se ha precisado la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente, surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no sea declarada su nulidad, de tal manera que no es válido ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues a más de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta al trabajador, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso muchos años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría desde luego dicho convenio, el cual por mandato del artículo 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, produce "*todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo*", es decir, que las partes se encuentran obligadas a estar a lo en él establecido" (págs. 109-110). (Énfasis en el original).

"[L]a tesis que debe prevalecer con carácter jurisprudencial [...]: **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**- Conforme al artículo 876, fracción III, del citado ordenamiento, las partes en un conflicto pueden celebrar un convenio que, una vez autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, por lo que la existencia de ese convenio pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones, de manera que mientras no se declare su nulidad, lo plasmado en él debe estimarse ajustado a la realidad. En consecuencia, si el trabajador considera que el reconocimiento de la antigüedad en el convenio respectivo es incorrecto, deberá promover su nulidad, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo antes expuesto, es importante señalar que si en el mencionado convenio

se precisa la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no se declare su nulidad, de manera que no es válido, ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues además de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad de que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría dicho convenio, cuya existencia implica la sujeción a un procedimiento establecido en la ley, particularmente la referida fracción III del artículo 876, así como la certeza de que los suscriptores del convenio, específicamente el trabajador, han manifestado su voluntad y, por ende, tienen cabal conocimiento de los términos pactados, con lo cual se garantiza su derecho de defensa en caso de inconformidad" (págs. 112-114). (Énfasis en el original).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que los trabajadores deben demandar en el plazo de un año el convenio celebrado con su patrón ante la junta para el reconocimiento de su antigüedad, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.

*4.1.2 Trabajadores temporales  
y pensiones de viudez*

---

## SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008<sup>102</sup>

---

### Hechos del caso

En el primer asunto, una mujer demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa. Pidió el reconocimiento y pago de una pensión por viudez por la muerte de su esposo, quien llevaba más de 21 años trabajando para el gobierno. Señaló que su esposo desempeñó múltiples puestos y que el último fue el de presidente del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa. Agregó que el personal de la Secretaría de Administración y Finanzas le informó que la solicitud era improcedente porque su esposo no trabajó de manera continua para el estado.

El Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa alegó que el trabajador laboró en cinco puestos distintos durante diferentes periodos, entre los cuales hubo lapsos de desvinculación —de cuatro a ocho años— y que esas relaciones laborales fueron autónomas e independientes. Aseguró que los diversos vínculos laborales no se debían acumular y que la única antigüedad que debía tomarse en cuenta era la de la última relación laboral, de casi ocho años. La demandante y la demandada no conciliaron. Posteriormente, la actora presentó una demanda de amparo indirecto porque el tribunal no emitía la resolución correspondiente.

---

<sup>102</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Mariano Azuela Güitrón.

La autoridad laboral emitió un laudo. Resolvió que el trabajador no laboró de forma continua para el gobierno de Sinaloa, por lo que no se podían sumar las antigüedades derivadas de cada relación laboral. Agregó que la última era menor a 15 años y, por eso, a la demandante le negaron la pensión prevista en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (LTES).<sup>103</sup>

La actora presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó que, de acuerdo con los artículos 156<sup>104</sup> y 158<sup>105</sup> de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para contabilizar la antigüedad de un trabajador deben considerarse todos los años que efectivamente laboró para un patrón, sin importar si hubo interrupciones o si fueron vínculos eventuales, por suplencias o por obra determinada porque la antigüedad se genera día a día.

Un tribunal colegiado en Mazatlán concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad genérica<sup>106</sup> se integra por el tiempo efectivo que los trabajadores laboraron ya sea de planta, supliendo vacantes transitorias o temporales e incluso los trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente. Los trabajadores que laboraron por períodos discontinuos para un mismo patrón tienen derecho a que se les reconozca ese tiempo de desgaste físico como parte de su antigüedad, sin importar las interrupciones. Además, ningún artículo de la LFT o de la LTES establece lo contrario. En todo caso, siempre debe precisarse la duración de cada contrato. Estableció que si no se toman en cuenta los años acumulados en los distintos periodos el patrón eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos de los trabajadores. En consecuencia, ordenó el pago de la pensión por viudez a la demandante.

En el segundo asunto, una mujer demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES.<sup>107</sup> Argumentó que trabajó para el gobierno del estado por siete años, renunció, pero no recibió liquidación por la antigüedad que generó. Tres años después, se reincorporó al Poder Ejecutivo en un puesto distinto en el que trabajó durante 18 años, hasta cuando solicitó su pensión. La autoridad laboral estimó que era procedente la soli-

<sup>103</sup> "Artículo 102. La defunción del trabajador con una antigüedad mayor de quince años, por causas ajenas al servicio, así como la de un jubilado o pensionado, dará derecho al pago de la pensión por muerte que será exigible a partir del día siguiente del fallecimiento.

El monto de dicha pensión, si se tratare de un trabajador en activo, se determinará conforme a los artículos 98 y 99. En el caso del jubilado o pensionado, su importe consistirá en el salario mínimo general vigente al ocurrir el deceso".

<sup>104</sup> "Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

<sup>105</sup> "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

<sup>106</sup> Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

<sup>107</sup> "Artículo 94. Tienen derecho a la jubilación, los trabajadores con treinta o más años de servicio cualquiera que sea su edad. Las mujeres trabajadoras gozarán de este beneficio al cumplir veinticinco años o más de servicio.- La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del salario que estén devengando, salvo que sea inferior al que corresponda a la categoría de Auxiliar Técnico, en cuyo caso, se tomará como base esta percepción.- El trabajador jubilado recibirá los incrementos salariales y prestaciones económicas en los mismos términos que los reciban los trabajadores en activo, de acuerdo con su plaza y categoría".

tividad de la trabajadora y que debían reconocerle la jubilación. Estableció que la renuncia de la demandante en la primera relación laboral no implica su renuncia a la antigüedad que generó durante esos años y que la suma de esas antigüedades cumplía el requisito de 25 años establecido en la ley.

En contra de esta decisión, el Poder Ejecutivo de Sinaloa promovió una demanda de amparo directo. Consideró que los argumentos de la autoridad laboral desconocían lo establecido en la ley. Argumentó que sólo debía tomarse en cuenta la antigüedad de una relación de trabajo y que no podían sumarse porque son independientes y autónomas.

Un tribunal colegiado en Sinaloa concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad que debe considerarse para reconocer la pensión de jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES, es la que se generó en una misma relación de trabajo. Remarcó que, en este caso, la trabajadora sólo tenía 18 años de antigüedad y no cumplía con el requisito de 25 años. En consecuencia, el tribunal laboral debía emitir una nueva resolución.

En el tercer asunto, un trabajador demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES. Señaló que, por primera vez, trabajó para el gobierno del estado por un periodo de 18 años hasta su renuncia, pero no recibió una liquidación por la antigüedad. Tres años después se reincorporó como trabajador en un puesto diferente en el que generó 12 años de antigüedad. Cuando pidió su jubilación había acumulado los 30 años que establece la LTES. La junta de conciliación y arbitraje consideró que no era procedente la solicitud del trabajador porque no reunió una antigüedad de 30 años. Señaló que sólo debía considerarse la antigüedad de la última relación laboral y, por lo tanto, absolvió al gobierno de Sinaloa del reconocimiento de la jubilación. Contra esta decisión, el trabajador promovió un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo para que la autoridad laboral dictara un nuevo laudo. El tribunal laboral reiteró su decisión de absolver al gobierno estatal.

El trabajador promovió un juicio de amparo directo contra la nueva decisión. Argumentó que el tribunal laboral no reconoció todo el tiempo que laboró efectivamente durante su primera relación laboral con el gobierno de Sinaloa. Recalcó que la interrupción en la antigüedad no impide el reconocimiento del tiempo que efectivamente laboró.

Un tribunal colegiado en Sinaloa negó el amparo. Resolvió que no es posible tomar en cuenta la antigüedad acumulada en diversos periodos discontinuos, pues ésta se genera día a día, siempre y cuando subsista la relación laboral. En consecuencia, sólo debe computarse la antigüedad acumulada durante el último vínculo laboral.

El tribunal colegiado denunció la posible contradicción de tesis. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

## Problema jurídico planteado

¿El conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe computar el tiempo total laborado, incluyendo los periodos en los que el trabajador no estuvo vinculado al patrón?

## Criterio de la Suprema Corte

El conteo de la antigüedad genérica para reconocer pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe considerar el tiempo total laborado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad genérica se produce mientras subsista la relación laboral porque se actualiza día a día. Los trabajadores, incluyendo a los temporales, adquieren este derecho desde el primer día de labores, sin importar las discontinuidades en el servicio, en términos del artículo 158 de la LFT. En conclusión, para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

## Justificación del criterio

"[E]s válido inferir que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para efectos del pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior derivado de un mismo vínculo laboral, entendiendo como tal, en los casos analizados, aquel proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno del Estado de Sinaloa, es decir, la antigüedad que debe de acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a tales dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o al ámbito de la denominada iniciativa privada, en razón de que es de explorado derecho que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo.

Las pensiones previstas tanto en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (pensión derivada de la muerte del trabajador), así como la generada por la jubilación contenida en el diverso ordinal 94 de esa ley, son similares, pues ambas son prestaciones de seguridad social que se encuentran en relación directa con la antigüedad genérica del trabajador. La primera, pensión por muerte, constituye el pago periódico de una cantidad, que se hace a los familiares o beneficiarios de los trabajadores, jubilados o pensionados, cuando estos últimos fallecen, por causas ajenas al servicio, y es el reconocimiento al derecho que generaron por haber prestado sus servicios durante más de quince años a un mismo patrón. La segunda, que es la pensión derivada de la jubilación del trabajador, se actualiza, en el caso del hombre, por la prestación de treinta o más años de servicio cualquiera que sea la edad; y en el caso de las mujeres trabajadoras, al cumplir veinticinco años o más de servicio" (págs. 131-132).

"En mérito de lo anterior, el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, es el sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se redacta en los siguientes términos:

**ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se

extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo" (págs. 133-134).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que en el conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado de Sinaloa se debe considerar el tiempo total trabajado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad genérica se produce mientras subsista la relación laboral. Para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos laborales, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

### *4.2 Cómputo de la antigüedad de los trabajadores y derecho a la estabilidad en el empleo*

**SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012<sup>108</sup>**

## Hechos del caso

Un gestor de desarrollo social en Sonora demandó en la vía laboral al gobierno del estado y a la Secretaría de Desarrollo Social. Señaló que mientras se encontraba en las instalaciones de trabajo le informaron, sin darle ninguna explicación, que terminaba su relación laboral. Entre otras prestaciones, reclamó el pago

<sup>108</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

de i) la indemnización constitucional por despido injustificado; ii) salarios caídos;<sup>109</sup> iii) aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y iv) los salarios devengados y no pagados.<sup>110</sup>

El gobierno del estado de Sonora y la Secretaría de Desarrollo Social señalaron que el trabajador no tenía derecho a la indemnización constitucional por despido injustificado y demás prestaciones porque laboró menos de un mes y no seis meses, que es el término legal para ser considerado inamovible. Por lo tanto, fue removido sin justificación y sin responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora (LSCES).<sup>111</sup>

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

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

Un tribunal colegiado en materia civil y del trabajo del estado de Sinaloa negó el amparo. Argumentó que i) el artículo impugnado busca que el Estado pueda cerciorarse de que, efectivamente, el empleado tiene la capacidad de desarrollar el trabajo encomendado. También que tiene los atributos necesarios para desempeñar el ejercicio de una función pública, entre éstos, confiabilidad, laboriosidad, disponibilidad, honestidad y eficiencia; ii) que el Estado no reconozca a los trabajadores burocráticos de nuevo ingreso el beneficio de la inamovilidad es una medida adecuada porque ese lapso es suficiente para verificar que esos empleados tienen la capacidad y los atributos necesarios para cumplir con el trabajo burocrático; iii) la

<sup>109</sup> Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

<sup>110</sup> Se refiere al pago por trabajo que sí realizó y no se le pagó todavía.

<sup>111</sup> "Artículo 6o. Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán considerados inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

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

medida es razonable porque basta con que el empleado cumpla los requisitos señalados para que acceda al beneficio de inamovilidad y iv) esa medida beneficia el interés general porque asegura que sólo los trabajadores que cumplan con los requisitos puedan acceder a la función pública.

El tribunal colegiado negó el amparo. Reconoció que si bien el artículo 6o. de la LSCES limita en cierta medida el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de nuevo ingreso al servicio del Estado, la medida persigue una finalidad constitucionalmente legítima y es adecuada y necesaria para alcanzar ese fin. Además, la afectación de los intereses de esos trabajadores es proporcional en relación con el beneficio al interés público.

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

El Tribunal Colegiado envió el asunto a la Suprema Corte porque subsistía un problema de constitucionalidad.

### Problema jurídico planteado

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

### Criterio de la Suprema Corte

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

### Justificación del criterio

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

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

b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículo 58).

c) Por obra o tiempo determinado" (pág. 58).

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

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

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

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

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

## Decisión

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

#### Hechos del caso

En el primer asunto, un actor que trabajó por más de ocho años como instructor de teatro en el ayuntamiento de Villa de Álvarez, en el estado de Colima, fue despedido. Demandó en la vía laboral al gobierno municipal por despido injustificado. Solicitó su reinstalación a un puesto de base como instructor de teatro y el pago de salarios caídos.<sup>113</sup> El ayuntamiento negó la relación laboral y aseguró que el actor era un becario, en tanto recibía una subvención en apoyo por las actividades que realizaba.

El tribunal de arbitraje y escalafón del estado de Colima resolvió que la solicitud de reinstalación era improcedente porque el demandante no tenía un puesto de base. Consideró que hubo una relación de laboral y que el empleado tuvo funciones equiparables a las de un trabajador supernumerario<sup>114</sup> o temporal. Afirmó que la prestación de servicios sin fecha de terminación no implica el derecho a la estabilidad en el empleo, pero sí de la protección al salario y a la seguridad social. Estableció que como el patrón no justificó el cese del trabajador debía considerarse como despido injustificado. En consecuencia, condenó al gobierno al pago de i) salarios vencidos desde la fecha del cese de labores hasta el término del año como ejercicio fiscal y ii) el pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional por el último año.

Contra la decisión, el trabajador promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que el tribunal debió condenar al gobierno del estado a reinstalarlo porque no hay prueba de que sus actividades correspondan a las de un supernumerario. Además, que el demandado no probó sus alegatos y se equivocó el sobre el objeto del litigio.

Un tribunal colegiado en Guanajuato negó el amparo. Resolvió que i) la decisión del tribunal laboral fue legal; ii) que el gobierno se haya defendido de manera inadecuada no tiene como consecuencia que deba ser condenado a la reinstalación; iii) el cargo de becario en el ayuntamiento demandado no es de base ni de confianza, aunque sí equiparable al de un supernumerario.

En el segundo asunto, un actor que trabajaba como instructor de teatro en el ayuntamiento de Villa de Álvarez, en el estado de Colima, fue despedido. Demandó en la vía laboral al gobierno municipal por despido injustificado. Solicitó ser reinstalado en un puesto de base como instructor de teatro y el pago de, entre otras prestaciones, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. Argumentó que prestó sus servicios por más de ocho años ininterrumpidos como instructor de teatro y que, por eso, debía considerarse de base. El ayuntamiento negó la relación laboral y señaló que el actor era un becario porque recibía una subvención en apoyo a sus actividades.

<sup>112</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

<sup>113</sup> Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

<sup>114</sup> Se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios de forma provisional, por tiempo determinado, por obra, transitoria o eventual a alguna entidad pública.

El tribunal de arbitraje y escalafón del estado de Colima resolvió que sí hubo una relación de trabajo, pero que el demandante fue trabajador supernumerario y no de base, por lo que absolvió al municipio de su reinstalación. Consideró que el actor no tenía derecho a la estabilidad en el empleo, pero sí a las medidas de protección del salario y a la seguridad social.

Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. Argumentó que el tribunal debió resolver a su favor porque había probado i) el vínculo de trabajo, que es de confianza, ii) el despido injustificado y iii) que trabajó por más de ocho años de manera ininterrumpida.

Un tribunal colegiado en Colima concedió el amparo. Resolvió la relación laboral estaba probada y que el tribunal debió tomar como ciertas las afirmaciones del trabajador. Recalcó que la decisión del tribunal fue incorrecta porque calificó al demandante como trabajador supernumerario y nadie solicitó esa categorización.

El demandante en el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

### Problemas jurídicos planteados

1. ¿Deben los tribunales de trabajo estudiar los hechos de la demanda de manera independiente a los alegatos de las partes y, si advierten que no procede la solicitud, absolver al demandado?
2. ¿Si una dependencia demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo y, en consecuencia, el tribunal laboral resuelve que hubo una relación laboral, esto implica que el tribunal debe condenar a la dependencia a que reinstale al trabajador en una plaza de base o qué debe hacer para definir el tipo de vínculo laboral?

### Criterios de la Suprema Corte

1. Los tribunales de trabajo deben estudiar los hechos expuestos en la demanda de manera independiente a los alegatos de las partes. Si, a partir de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas, advierten que no procede lo solicitado, deben absolver al demandado.
2. Si la demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo y, como consecuencia, el tribunal establece que hubo una relación laboral, esto no implica, necesariamente, que se debe condenar al demandado a reinstalar en una plaza de base al demandante. El juez debe examinar i) si los hechos respaldan su demanda; ii) si el demandante tiene derecho; iii) las funciones del trabajador; iv) su situación real y v) la temporalidad para definir qué clase de trabajador era: de confianza, de base o supernumerario.

### Justificación de los criterios

"[P]ara determinar los derechos que le asisten a una persona que ha sido considerada trabajador al servicio de una entidad o dependencia en el Estado de Colima, y que pretende la reinstalación en un puesto de

base, deberá atenderse a la situación real en que se 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, así como la naturaleza de las funciones que desempeñó.

Así las cosas, corresponde determinar si el tribunal de arbitraje estatal debe tener por cierto que el actor detentó un puesto de base y condenar invariablemente a la reinstalación solicitada, cuando no prospere la excepción opuesta por la dependencia demandada, relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo sino de diversa naturaleza (becario), y que por ello se tenga existente la relación laboral; o bien, está obligado a estudiar los elementos de acción con independencia de las excepciones, y atender a las actividades desarrolladas para resolver los derechos que la ley le otorga" (págs. 26-27).

"[L]as jurisprudencias transcritas, que esta Segunda Sala ha reiterado, establecen el criterio de que los tribunales laborales tienen la obligación de examinar, principalmente, los presupuestos de la acción intentada, así como las excepciones opuestas; y si advierten que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, aunque no se opongan excepciones o éstas, ajenas a dichos presupuestos, no prosperen" (pág. 28).

"[S]i la dependencia o entidad demandada no acredita su excepción principal, relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo sino de diversa naturaleza (becario), y como consecuencia se tiene como cierta la relación de trabajo, ello no implica necesariamente que el tribunal de arbitraje estatal tenga por satisfecha la pretensión del actor y condene a la reinstalación en una plaza de base, porque tiene la obligación de examinar si los hechos tenidos por ciertos acreditan la acción ejercitada y si el actor, de conformidad con la ley burocrática respectiva, tiene derecho a las prestaciones reclamadas.

Esto es, si bien el titular de la dependencia demandada se defendió con una excepción que no prosperó, no debe pasar inadvertido para el tribunal de trabajo que es necesario examinar la naturaleza de las funciones del actor, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, a fin de que puedan determinarse en qué posición se encuentra conforme a los supuestos jurídicos que establece la ley burocrática estatal; pues no debe olvidarse que la designación o nombramiento de un trabajador al servicio del Estado es diferente a la de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, debido a que su ingreso como servidor está regulado en un presupuesto de egresos, de ahí la necesidad de atender a las funciones para determinar qué clase de trabajador debe considerarse: de confianza, de base o supernumerario" (pág. 29).

"[E]l criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia [...] es el 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.**

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación revalida el criterio de la anterior Cuarta Sala, relativo a que los tribunales de trabajo deben examinar, principalmente, los presupuestos de la acción intentada, independientemente de las excepciones opuestas, y si advierten que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede aquélla deben absolver, aunque no se opongan excepciones o éstas no prosperen. A partir de esa premisa, se concluye que si la dependencia demandada no

acredita la excepción relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo, sino de diversa naturaleza, y como consecuencia de esto se tiene como cierta la relación de trabajo, ello no implica necesariamente que el tribunal de trabajo estatal tenga por satisfecha la pretensión del actor y condene a su reinstalación en una plaza de base, porque debe examinar si los hechos tenidos por ciertos acreditan la acción ejercida y si éste, conforme a la ley burocrática respectiva, tiene derecho a las prestaciones reclamadas, pues con independencia de que la excepción no prosperó, debe verificarse la naturaleza de las funciones desempeñadas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, a fin de que pueda determinarse en qué posición se encuentra conforme a los supuestos jurídicos que establece la ley; lo anterior, porque la designación o nombramiento de un trabajador al servicio del Estado es diferente al de los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, debido a que su ingreso como servidor está regulado en un presupuesto de egresos, de ahí la necesidad de atender a las funciones para determinar qué clase de trabajador debe considerarse: de confianza, de base o supernumerario" (págs. 30-31). (Énfasis en el original).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es: i) los tribunales laborales deben examinar los hechos de manera independiente de los alegatos de las partes. Si advierten que no procede lo solicitado, deben absolver al demandado; ii) si una demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo, esto no implica que el tribunal debe condenar a la demandada a reinstalar al trabajador en una plaza de base. El juez debe estudiar i) si los hechos acreditan la demanda; ii) si el demandante tiene derecho; iii) las funciones que desempeñó; iv) la situación real del trabajador y v) su temporalidad para definir qué clase de trabajador era: de confianza, de base o supernumerario.

### *4.4 Derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes*

#### **SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 183/2005-SS, 30 de noviembre de 2005<sup>115</sup>**

## Hechos del caso

En el primer asunto, un tribunal colegiado en materia de trabajo en la Ciudad de México resolvió que cuando un trabajador transitorio o temporal de la industria petrolera demande la preferencia de derechos sobre una vacante o puesto de nueva creación, el sindicato preferirá, en igualdad de circunstancias, al trabajador mexicano respecto del extranjero. A continuación, se optará por quien tenga mayor antigüedad en la empresa. Es decir, estableció un orden de prelación para acceder a las vacantes o puestos de nueva creación.

En el segundo asunto, un tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México resolvió que cuando un trabajador transitorio o temporal de la industria petrolera demande la preferencia de derechos sobre una vacante o un puesto de nueva creación se debe preferir a quien tenga más antigüedad en el

<sup>115</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Genaro David Góngora Pimentel.

área o centro de trabajo. Precisó que el único criterio para acceder a las vacantes o puestos de nueva creación debe ser la antigüedad del trabajador en el área de la vacante.

Ambos asuntos fueron presentados por trabajadores transitorios de la industria petrolera que reclamaron un derecho preferente para ocupar una plaza vacante o de nueva creación. Los tribunales colegiados resolvieron en sentidos contrapuestos.

### Problema jurídico planteado

¿Si varios trabajadores transitorios de la industria petrolera reclaman la titularidad de la preferencia de derechos respecto de una plaza vacante o de nueva creación, debe el sindicato tomar en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa o la generada en el área o el centro de trabajo en el que se generó la vacante?

### Criterio de la Suprema Corte

Cuando haya una disputa entre varios trabajadores transitorios respecto de la titularidad de una plaza vacante o de nueva creación, el sindicato debe elegir al que tenga mayor antigüedad en la empresa. Es decir, no sólo debe tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador en el área o centro de trabajo donde se generó la vacante. La continuidad en el cargo no es un requisito para la titularidad de la preferencia de derechos de los trabajadores transitorios. Por lo tanto, dado a que los trabajadores petroleros se rigen por un solo contrato colectivo de trabajo, cuando haya conflicto entre varios empleados que reclamen una plaza vacante o de nueva creación será elegido el que tenga mayor antigüedad de empresa.

### Justificación del criterio

"[L]a legislación laboral se determinó que la preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación constituye un derecho creado para la protección de los trabajadores mexicanos, y para reconocer los efectos que produce la antigüedad en el empleo, a fin de que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios en una empresa, fueran preferidos respecto de los de menor antigüedad" (pág. 40).

"[E]l 154 de la ley laboral contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón" (pág. 44). (Énfasis en el original).

"[E]n los casos en que se haya celebrado un contrato colectivo de trabajo, en el que se incluya la cláusula de admisión, el patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo, el que tiene derecho de proponer a las personas que debe contratar el patrón; sin embargo, esto no significa que la organización sindical pueda asignar de manera arbitraria o caprichosa a la persona que pueda

ocupar una plaza vacante o de nueva creación, pues la finalidad de que se haya permitido que en los contratos colectivos de trabajo se estableciera la cláusula de exclusión por ingreso, no sólo fue para fomentar el sindicalismo en nuestro país, sino también como una obligación del sindicato de proteger a los trabajadores que lleven más tiempo prestando sus servicios a la empresa, de manera temporal o transitoria y, que por motivos ajenos a ellos no hayan podido ocupar una vacante de planta" (pág. 58).

"[P]ara los casos en que exista Contrato Colectivo de Trabajo que contenga cláusula de admisión, se debe sujetar a lo que disponga el convenio colectivo, pero respetando lo establecido en la ley ordinaria, por lo que en los casos de preferencia de derechos respecto a vacantes definitivas o puestos de nueva creación, son requisitos indispensables para la procedencia de la acción:

- a) El que exista un puesto de nueva creación o una vacante;
- b) El presentar una solicitud por escrito al organismo sindical, titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es la agrupación sindical, la que debe proponer al trabajador en la plaza vacante o de nueva creación; y
- c) Que se demuestre que se tiene mejor y preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante" (pág. 63).

"[L]os trabajadores que no tienen el carácter de planta, a efecto de demandar la preferencia de derechos para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación se rigen por las reglas estatuidas en los mencionados artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo, es dable concluir que cuando exista conflicto entre dos o más trabajadores que reclamen una plaza vacante o de nueva creación, será elegido aquél que tenga más tiempo de servicios satisfactorios en la empresa, es decir, aquél que tenga mayor antigüedad de empresa, sin que sea requisito el que hayan o no laborado transitoriamente donde de suscite la vacante" (pág. 72).

"[S]e estableció que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos esos trabajadores para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran, con lo que se ratificó el derecho preferente que tienen los trabajadores por razón de antigüedad de servicios, y se estableció la posibilidad de que los trabajadores temporales, eventuales o transitorios, pueden ser de planta al ocurrir una vacante, o cuando menos emplear sus servicios cada vez que existan posibilidades [...].

[C]uando el trabajador temporal, eventual o transitorio acuda a demandar preferencia de derechos respecto de una vacante o puesto de nueva creación, el patrón, sindicato, sección o delegación, según sea el caso, darán preferencia, en igualdad de circunstancias, a aquel trabajador mexicano respecto de quien no lo sea y luego, al que sea más antiguo, toda vez que ese derecho ingresa al patrimonio jurídico de los trabajadores durante el tiempo de la prestación del servicio, de suerte que la antigüedad a atender es la de empresa o genérica, pues así lo dispuso expresamente el legislador, de manera que donde la ley no distingue tampoco debe hacerlo el juzgador.

Estimar lo contrario llevaría al extremo de exigir al solicitante de la vacante o puesto de nueva creación que hubiera trabajado en un solo centro de trabajo, condición que resultaría ilógica, en virtud de que dicha

eventualidad no depende de la voluntad del trabajador, sino de las necesidades y disposiciones que en un determinado momento pueda tener la empresa a la que presta sus servicios" (pág. 77).

"En atención a lo antes considerado, esta Segunda Sala establece, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 de la Ley de Amparo, que debe prevalecer con carácter obligatorio el criterio que aquí se sustentan, el cual queda redactado con el rubro y texto que a continuación se indica:

**TRABAJADORES TRANSITORIOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN, DEBE TOMARSE EN CUENTA SU ANTIGÜEDAD DE EMPRESA O GENÉRICA Y NO LA DE CATEGORÍA O DEPARTAMENTAL. [...]**

**TRABAJADORES TRANSITORIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE UNA VACANTE O PLAZA DE NUEVA CREACIÓN, ES IRRELEVANTE QUE HAYAN LABORADO EN EL DEPARTAMENTO DONDE ÉSTA SE GENERE. [...]"** (págs. 94-95). (Énfasis en el original).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios. Resolvió que cuando haya conflicto entre varios trabajadores transitorios que reclamen la titularidad de una plaza vacante o de nueva creación, se elegirá al trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa. No es necesario que el trabajador haya laborado en donde surja la vacante.

---

## SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 561/2012, 20 de marzo de 2013<sup>116</sup>

---

### Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador transitorio demandó en la vía laboral al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (sindicato). Pidió la protección de su derecho a la preferencia en la asignación de la vacante del puesto de doméstico en Petróleos Mexicanos, establecido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).<sup>117</sup> Aseguró que presentó su solicitud de reconocimiento de cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT al Comité Ejecutivo Local de la Sección 24 del sindicato en Guanajuato.<sup>118</sup> Afirmó que en la solicitud incluyó información de su domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y dependientes económicos, si prestó servicio con anterioridad y la duración, el tipo de trabajo que desempeñó y la denominación del sindicato al que pertenece.

---

<sup>116</sup> Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

<sup>117</sup> "Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida."

<sup>118</sup> "Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud."

La junta de conciliación y arbitraje (la junta), mediante laudo, condenó al sindicato a proponer a Pemex al trabajador para ocupar el puesto de doméstico. Consideró que la solicitud del demandante cumplió los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT y que tenía los mejores derechos para ocupar la vacante.

El sindicato promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que la solicitud que presentó el trabajador no debió tener valor probatorio porque no cumplió con los requisitos que establece el artículo 155 de la LFT. Alegó que el trabajador no precisó i) el tiempo que laboró en cada uno de los empleos señalados; ii) las actividades que desarrolló; iii) el último puesto que desempeñó, ni las actividades y el lapso en el que los realizó. Resaltó que esto no le permitió al sindicato establecer si era apto para ser propuesto en la vacante.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, negó el amparo. Estableció que la copia de la solicitud presentada por el trabajador tiene valor como prueba y que cumplió los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT porque incluyó: i) domicilio; ii) nacionalidad; iii) el nombre de quienes dependen económicamente de él; iv) información sobre los servicios que prestó en forma transitoria; v) el dato de que generó una antigüedad de 1765 días y que trabajó por lapsos de 28 y 90 días; vi) pruebas de que ocupó puestos de obrero general, ayudante y doméstico y vii) la denominación del sindicato al que pertenece, dado que le presentó la solicitud al Comité Ejecutivo Local de la Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Agregó que la falta de mención del tiempo que laboró en cada puesto y las actividades que realizó no autoriza al sindicato para no considerar su solicitud. Resaltó que esos requisitos no están establecidos en el artículo 155 de la LFT, que sólo dispone que el trabajador exprese de manera genérica si laboró con anterioridad y, de ser así, el tiempo y el tipo de trabajo.

En el segundo asunto, cuatro trabajadores transitorios demandaron al sindicato en la vía laboral. Pidieron el respeto a su derecho de preferencia para ocupar plazas definitivas de obreros generales en el departamento taller de tubería en la refinería de Salamanca en Guanajuato o la que les correspondiera por los derechos adquiridos durante el tiempo trabajado. Afirmaron que presentaron las solicitudes al comité ejecutivo local del sindicato y que cumplían con los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT. El sindicato respondió que no consideró las solicitudes porque no cumplían con los requisitos señalados en la LFT.

La junta emitió cuatro resoluciones en las que decidió que procedía la acción de preferencia de derechos de los trabajadores para ser propuestos para ocupar plazas definitivas y que las solicitudes presentadas tenían valor probatorio. El sindicato promovió una demanda de amparo directo contra la resolución. Argumentó que la junta no debió considerar las solicitudes como prueba porque no cumplían con los requisitos establecidos en la LFT.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal concedió los cuatro amparos. Resolvió que las solicitudes de los trabajadores no cumplieron con los requisitos establecidos en la LFT, lo que no le permitió al sindicato establecer si los candidatos eran aptos porque no precisaron i) el tiempo que laboraron en cada uno de

los puestos; ii) la naturaleza de las actividades que desarrollaron, iii) ni cuál fue su último puesto en la empresa, la actividad y duración. Decidió que las solicitudes completas son un requisito de procedencia de la demanda de reconocimiento de derechos de preferencia y que, dado que no lo cumplieron, la demanda era improcedente. Resaltó que la junta vulneró la garantía de debido proceso del sindicato.

El tribunal que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

### Problema jurídico planteado

¿Es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos por su sindicato para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en su solicitud la antigüedad y las actividades que desempeñaron en cada puesto?

### Criterio de la Suprema Corte

No es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en la solicitud la antigüedad y actividades que realizaron en cada puesto. Esos requisitos se cumplen con la información de su antigüedad genérica en la empresa porque se infiere que las actividades realizadas son las inherentes a los puestos y esto permite conocer el tipo de trabajo desempeñado.

### Justificación del criterio

"[E]n ninguno de los datos enlistados conforme al texto del artículo en análisis, se advierta que el legislador hubiese señalado como requisito a cubrir en la solicitud correspondiente, que el trabajador deba precisar el tipo de actividad que desarrolló en cada uno de los puestos que desempeñó en la empresa y el tiempo durante el cual lo hizo" (pág. 26).

"Y si bien previó que los trabajadores debían señalar "la naturaleza del trabajo que desempeñaron", es válido que el trabajador indique los puestos que ha ocupado dentro de la empresa para tener por satisfecho ese requisito, pues de ello se infieren las actividades que ha desarrollado y que son las propias de esas categorías, datos de los que es dable obtener el campo de experiencia del trabajador, para que el sindicato o el patrón estén en condiciones de saber qué puesto puede ocupar en caso de existir una vacante.

En tanto que respecto de los datos relativos a 'Si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo', para tenerse por cumplido el primer cuestionamiento basta que el solicitante diga sí o no, y en aquel caso, para satisfacer la exigencia de temporalidad es suficiente que apunten su antigüedad en la empresa; máxime que esta Segunda Sala sostiene el criterio que, tratándose de la preferencia de derechos, los patrones están obligados a elegir a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, de manera que, cuando exista conflicto entre dos o más trabajadores transitorios que reclamen una plaza vacante o de nueva creación, se elegirá al que tenga más tiempo de servicios satisfactorios en la empresa, es decir, que tenga

mayor antigüedad de empresa, sin que sea necesario que haya laborado transitoriamente donde se suscite la vacante; lo anterior se desprende de las jurisprudencias 2a./J. 171/2005 y 2a./J. 171/2005" (pág. 27).

"En mérito de lo anterior, no puede considerarse como requisito de procedibilidad del derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, la exigencia que en la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el aspirante deba precisar el tipo de actividad que desarrolló en cada uno de los puestos que desempeñó en la empresa y el tiempo durante el cual lo hizo, porque los requisitos que debe aportar relativos a si prestó servicio con anterioridad, por qué tiempo y la naturaleza del trabajo que desempeñó, se ven satisfechos con el señalamiento de la antigüedad genérica en la empresa y los puestos ocupados, pues de éstos se infiere el tipo de actividades realizadas y por tanto la naturaleza del trabajo desempeñado.

Lo anterior con independencia que, en su momento y de existir la contienda entre trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias los datos aportados deban ser sometidos a las reglas de valoración que rigen el proceso laboral para establecer su eficacia a fin de demostrar tener un mejor derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante en la empresa" (pág. 28).

"En consecuencia, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia:

**DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. PARA SU EJERCICIO ES INNECESARIO PRECISAR LA ANTIGÜEDAD Y LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN CADA PUESTO.** [...] El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación podrán presentarse en la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto comprobando la causa de su petición, o bien, presentar con antelación una solicitud en la que indiquen, entre otros datos, si prestaron servicios con anterioridad, por cuánto tiempo y la naturaleza del trabajo desempeñado, los que se satisfacen con el señalamiento de la antigüedad genérica en la empresa acorde con la jurisprudencia 2a./J. 171/2005 (\*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la mención de los puestos ocupados, en tanto se infiere que las actividades realizadas son las inherentes a los puestos, lo que permite conocer la naturaleza del trabajo desempeñado. Por tanto, en la solicitud formulada para ejercer el derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, es innecesario precisar la antigüedad y las actividades desempeñadas en cada uno de los puestos. Lo anterior, con independencia de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 154 de la ley laboral citada, en el sentido de que, si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo dispuesto en el contrato colectivo y el estatuto sindical" (pág. 28-29). (Énfasis en el original).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que no es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en su solicitud la antigüedad y actividades que desempeñaron en cada puesto.

#### Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador temporal demandó en la vía laboral a la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Pidió, entre otras cosas, i) el reconocimiento de su antigüedad de 36 años; ii) la aplicación de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo<sup>120</sup> y iii) la nulidad de cualquier documento que implicara renuncia a sus derechos. Señaló que la CFE no cumplió las obligaciones establecidas en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)<sup>121</sup> y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo porque, de manera sistemática, se negó a reconocer su antigüedad general.<sup>122</sup>

La CFE alegó que lo expuesto por el trabajador era falso porque, en dos ocasiones, le informó el término de su antigüedad que, para ese momento, era de 26 años. Agregó que en ese reconocimiento intervino el representante sindical y que, como el trabajador no se pronunció, su derecho prescribió,<sup>123</sup> de acuerdo con lo establecido en el artículo 156 de la LFT.<sup>124</sup>

La junta condenó a la CFE al reconocimiento de la antigüedad demandada por el trabajador. También decidió que el derecho del trabajador al reconocimiento de su antigüedad no había prescrito. Señaló que, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT,<sup>125</sup> para que un dictamen de antigüedad genere efectos jurí-

<sup>119</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

<sup>120</sup> "Cláusula 41. Los trabajadores temporales. [...]

Fracción IX. Cómputo de tiempo. Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados. Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la cláusula 3. Definiciones, considerando los periodos en que hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. El lapso mencionado se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda periodos anteriores a la fecha en que entró en vigor. En los casos a que se refiere el párrafo anterior, CFE se obliga a emitir dictamen de antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, previa investigación y actas que al respecto se formulen, dándole intervención tanto al trabajador, como a su representante sindical, obligándose las partes que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudieran tener para que pase a formar parte de la investigación y del consecuente dictamen, y éste y todos los documentos que hubieren servido de apoyo se agregarán al expediente del trabajador. Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos centros de trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical."

<sup>121</sup> "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

<sup>122</sup> Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

<sup>123</sup> Es una forma por la cual puede extinguirse el ejercicio de un derecho por el transcurso de un plazo establecido en la ley.

<sup>124</sup> "Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

<sup>125</sup> "Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

dicos y fije el inicio y término de la prescripción de la acción debe: i) haber una investigación previa; ii) elaborarse un acta y iii) durante el procedimiento, intervenir el patrón, el trabajador y el representante sindical. Como las constancias de antigüedad fueron hechas unilateralmente por la CFE, no cumplen los requisitos legales. En consecuencia, no pueden considerarse para definir el inicio del plazo de la prescripción, a pesar de que se las hayan comunicado al trabajador y éste no las objetara. La CFE presentó un amparo directo en contra de esta decisión.

Un tribunal colegiado en la Ciudad de México concedió el amparo. Resolvió que i) la junta se equivocó al decidir que la acción del trabajador no había prescrito porque la CFE no presentó las actas de investigación que probaran la intervención del trabajador; ii) las constancias de antigüedad sí reunían los requisitos del artículo 158 de la LFT porque fueron suscritas por una comisión mixta, integrada por la CFE, el representante sindical y el trabajador; iii) el trabajador debió reclamar la nulidad de las constancias o alegar que no cumplían con los requisitos de la LFT y del contrato colectivo. Dado que el empleado no lo hizo, la junta no debió estudiar el punto porque no le permitió a la CFE defenderse sobre ese tema.

En el segundo asunto, un pleno de circuito en Sonora resolvió una contradicción de tesis entre dos tribunales colegiados de su circuito. El pleno decidió que la constancia de antigüedad emitida por la CFE a sus trabajadores temporales debe cumplir los requisitos del artículo 158 de la LFT y de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo. Esto para que, con base en ella, se defina el inicio del plazo de prescripción de la acción de reconocimiento de antigüedad. Agregó que i) cuando la CFE no ha probado que hizo la investigación previa no es suficiente que aparezca la firma del trabajador en la constancia de antigüedad para demostrar que participó en el proceso; ii) si la CFE emite la constancia y, posteriormente, la presenta al trabajador y al representante sindical, no cumple con los requisitos legales porque no les permite intervenir a las partes; iii) una constancia elaborada sin investigación previa, ni la intervención de las partes, no puede ser usada para definir la antigüedad del trabajador, de acuerdo con el artículo 158 de la LFT y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo. En consecuencia, tampoco sirve para contar el inicio del plazo de prescripción de la acción del trabajador.

El tribunal que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

### Problema jurídico planteado

¿Debe el juez laboral estudiar si la constancia de antigüedad emitida por la empresa, en este caso, la CFE, reúne los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y en la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso cuando el trabajador no reclama su nulidad?

### Criterio de la Suprema Corte

El juez laboral debe estudiar si la constancia de antigüedad emitida por la CFE satisfizo los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso si el trabajador no reclama su nulidad. Especialmente, cuando el trabajador pide el reconocimiento de antigüedad y señala que ésta no fue tomada en cuenta por el patrón. El juez debe presumir que el trabajador pide la nulidad de las constancias que no cumplieron los requisitos legales.

## Justificación del criterio

"[E]l término de prescripción a que alude el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose del reconocimiento de antigüedad a que hace referencia el artículo 158 de la citada legislación, comenzará a correr a partir de que se expida la constancia de antigüedad al trabajador, siempre y cuando para su elaboración ésta cumpla con los requisitos que establecen el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 41, fracción IX, del pacto colectivo, esto es, que sea precedida de una investigación que lleve a cabo un grupo conformado por representantes del patrón y del sindicato, con intervención del trabajador, y que se elabore el acta respectiva en la que obre constancia de lo actuado" (págs. 19-20).

La Suprema Corte consideró que en las demandas laborales únicamente deben contener "[...] los hechos y disposiciones jurídicas que se invocan en apoyo de su pretensión.

Dichos apoyos constituyen la causa de la obligación objeto de la demanda, por lo que es necesario que éstos y la petición aparezcan en dicho escrito inicial; sin embargo, es innecesario denominar jurídicamente tal reclamo, pues es suficiente que no haya dudas sobre lo que se pide, debiendo solamente particularizarlos.

Inclusive, si se utiliza una denominación inadecuada, o incorrecta, no constituye obstáculo para que el órgano jurisdiccional se pronuncie correctamente si se encuentran probados los hechos y el sentido de lo que se pide —individualizado en algún punto de la demanda—, pues corresponde a éste calificar jurídicamente la pretensión incoada.

Así, esos argumentos aplicados a la materia laboral justifican el contenido del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, al aludir que únicamente se exija en las demandas, así como en algunos otros actos procesales, el fundamento de su petición (la causa petendi), la cual puede advertirse de los hechos, el proemio o cualquiera otra parte, así como de la mención de dicha pretensión (petitium), misma que solamente deberá precisarse a modo de punto petitorio" (pág. 22).

"[S]i en el juicio se reclama el reconocimiento de antigüedad por el trabajador y, en el contenido de la demanda, se señala que ese elemento de la relación de trabajo no ha sido reconocido por la parte patronal, en términos del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo, se debe considerar que su pretensión se dirige a solicitar la nulidad de las constancias que no hayan satisfecho las formalidades exigidas por dichos numerales, esto es, las relacionadas con la investigación y la elaboración del acta respectiva en la que intervengan representantes del patrón, del sindicato y con la intervención del trabajador, previo a la expedición de la constancia de antigüedad referida.

Lo anterior, dado que en tal contexto se contienen la pretensión y la causa de su reclamo, relacionada con la falta de cumplimiento de las formalidades legales que le permita imponerse de los posibles actos de investigación, actas y, como consecuencia, las constancias de antigüedad, de las cuales puedan desprenderse los motivos, circunstancias o elementos que se consideraron para reconocerse su periodo efectivo laborado en la empresa demandada " (págs. 23-24).

"[D]ebe prevalecer, con carácter de jurisprudencia [...]:

**CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD EMITIDA POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. LA JUNTA DEBE ANALIZAR SI SE REÚNEN LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RELATIVO, AUN CUANDO EL RECLAMO DE NULIDAD NO LO REALICE EXPRESAMENTE EL TRABAJADOR.** Si en el juicio se reclama el reconocimiento de antigüedad por el trabajador, y en la demanda se señala que ese elemento de la relación de trabajo no lo ha reconocido el patrón en términos del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad, debe considerarse que su pretensión se dirige a solicitar la nulidad de las constancias que no hayan satisfecho las formalidades exigidas por dichos numerales, relacionadas con la investigación y la elaboración del acta respectiva en la que intervengan representantes del patrón y del sindicato, así como el trabajador, previo a la expedición de la constancia de antigüedad referida. Lo anterior, porque en ese contexto se contienen la pretensión y la causa de su reclamo, relacionadas con la falta de cumplimiento de las formalidades legales que le permitan imponerse de los posibles actos de investigación, actas y, como consecuencia, las constancias de antigüedad, de las cuales puedan desprenderse los motivos, circunstancias o elementos considerados para reconocer su periodo efectivo laborado con la empresa demandada" (págs. 23-24).

## Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que la junta debe revisar si la constancia de antigüedad emitida por la empresa, en este caso, la CFE, cumple los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso cuando el trabajador no reclama su nulidad.

### *4.6 Funcionarios con vínculo de parentesco o afinidad entre sí*

## **SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007<sup>126</sup>**

### Hechos del caso

El procurador general de la República promovió una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 61, fracción IV, segundo párrafo, del Código Municipal para el Estado de Chihuahua,<sup>127</sup> publicado el 8 de junio de 2005. Señaló como autoridades al Congreso de la entidad y al gobernador del estado de Chihuahua.

<sup>126</sup> Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=75600>.

<sup>127</sup> "Artículo 61.- Para ser funcionario municipal se requiere:

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

II.- Ser mexicano y del estado seglar;

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

IV. No ser cónyuge, pariente consanguíneo o afín, en línea recta, sin limitación de grado o colateral por consanguinidad, dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo, del Presidente Municipal, del Presidente Seccional, de los Regidores o del Síndico. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a quien tenga una antigüedad mínima de un año en su puesto o función, al momento de la toma de posesión de los integrantes del ayuntamiento o de las Juntas Municipales, según sea el caso.

El artículo 61 establecía que los funcionarios municipales que no hubieran cumplido un año de antigüedad en su puesto o función no podrían seguir siendo empleados del ayuntamiento y, en consecuencia, serían removidos de su cargo si su cónyuge o un pariente consanguíneo o afín asumen las funciones de presidente municipal, presidente seccional, regidor o síndico.

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

El Congreso del estado de Chihuahua señaló entre otras cosas, que i) la Constitución faculta a las legislaturas locales a restringir la libertad de trabajo, siempre que sea en forma general, abstracta e impersonal. Esto si considera que una actividad es ilícita, afecta derechos de terceros o de la sociedad en general; ii) el artículo anterior a la reforma ya establecía la prohibición de ser funcionario cuando hubiera algún parentesco con el presidente municipal, seccional o regidor. El Congreso sólo añadió la figura del síndico al listado de funcionarios de elección popular; iii) antes de la reforma, la norma permitía desconocer la ley porque persuadía a las autoridades entrantes a vincular a sus familiares a la nómina municipal; iv) antes de la elección de una persona como presidente municipal, seccional, regidor o síndico, sus familiares, desde la administración saliente, entraban a la nómina y así no violaban la ley. Ese nepotismo afectaba las posibilidades de acceso a un puesto o función pública a quienes efectivamente tenían el perfil requerido; v) la reforma impugnada respondió a los intereses de la sociedad en general, entre éstos, el combate al nepotismo; vi) la contratación de familiares en la administración municipal afecta los derechos de terceros porque la vinculación no es imparcial; vii) la disposición impugnada no aplica a quienes, antes de su entrada en vigor, trabajaran en algún ayuntamiento porque el artículo 14 de la Constitución establece la irretroactividad de las leyes y viii) no viola la garantía de audiencia porque los medios de defensa siguen disponibles para quien los quiera ejercer.

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

---

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

## Problema jurídico planteado

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

## Criterio de la Suprema Corte

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

## Justificación del criterio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Decisión

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