AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 5581/2026

QUEJOSAS: *** Y *****

RECURRENTE: ***

VISTO BUENO
SRA. MINISTRA
PONENTE: MINISTRA LORETTA ORTIZ AHLF

COTEJÓ:
SECRETARIA: LINDA HELENA MACLÚ ZORRERO

COLABORARON: EDWARD FABRITZIO ESPINDOLA VEGA Y JOSÉ ALFONSO APARICIO VELÁZQUEZ

ÍNDICE TEMÁTICO

Hechos: *****, junto con su madre, demandó a Petróleos Mexicanos, a Pemex Exploración y Producción y a la Sección 47 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana diversas prestaciones derivadas del fallecimiento de su padre reconocidas en el contrato colectivo de trabajo. En lo que a ella concierne, reclamó del sindicato la propuesta para ocupar la plaza que correspondiera por la corrida escalafonaria generada con motivo de ese fallecimiento, conforme al artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales. Afirmó que la sección sindical le negó ese derecho por ser mujer, pues lo que ocupaban eran hombres. Por su parte, el sindicato no contestó la demanda y se le tuvo en rebeldía, mientras que las empresas demandadas sostuvieron que el trabajador era transitorio, que no formaba parte de ningún escalafón y que, por ello, su fallecimiento no generó corrida escalafonaria alguna.

El tribunal laboral declaró nula la temporalidad de las contrataciones del trabajador, determinó que debía considerársele trabajador de planta “para todos los aspectos” y condenó al otorgamiento de la pensión *post mortem* en favor de la viuda. En cambio, absolvió al sindicato respecto de la plaza, porque la actora no exhibió el escalafón correspondiente ni acreditó que existiera una vacante en el último puesto y que ella cumpliera el perfil para ocuparla.

Inconforme, la actora promovió juicio de amparo. El Tribunal Colegiado negó el amparo respecto de la plaza, pues consideró que correspondía a la actora acreditar su existencia y los supuestos de procedencia, incluido el escalafón, con independencia de las defensas opuestas. En cuanto al planteamiento de constitucionalidad, reconoció que el tribunal laboral omitió estudiarlo, pero lo estimó irrelevante, porque la parte actora había obtenido sentencia favorable en ese aspecto con la condena al pago de la pensión *post mortem*, por lo que su examen no le reportaría mayor beneficio. En el amparo directo relacionado, promovido por las empresas demandadas, el mismo Tribunal Colegiado confirmó la declaración de que el trabajador debía considerarse de planta.

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 5581/2026

	Apartado	Criterio y decisión	Págs.
I.	**COMPETENCIA**	El Tribunal Pleno es **competente** para conocer del presente asunto.	3
II.	**OPORTUNIDAD**	El recurso es **oportuno**.	4
III.	**LEGITIMACIÓN**	La parte recurrente cuenta con **legitimación**.	8
IV.	**ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO**	Se acreditan los requisitos de procedencia del recurso de revisión en amparo directo, en tanto subsiste un problema de constitucionalidad de interés excepcional.	9
V.	**ESTUDIO DE FONDO**	**A.** La exigencia de acreditar el resultado de una corrida escalafonaria vuelve ineficaz el derecho estatutario de la actora, en contravención del derecho al trabajo, de los límites de la autonomía sindical y del principio de primacía de la realidad. **B.** El Tribunal Colegiado omitió juzgar con perspectiva de género la negativa atribuida a la condición de mujer de la actora.	19
VI.	**REVISIÓN ADHESIVA**	Es **infundada** la revisión adhesiva.	42
VII.	**DECISIÓN**	**PRIMERO.** En la materia de la revisión, se revoca la sentencia recurrida. **SEGUNDO.** Se devuelve el presente asunto al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito para los efectos precisados en esta ejecutoria. **TERCERO.** Es infundado el recurso de revisión adhesiva.	44

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 5581/2026

QUEJOSAS: *** Y *****
RECURRENTE: *****

VISTO BUENO
SRA. MINISTRA
PONENTE: MINISTRA LORETTA ORTIZ AHLF

COTEJÓ:
SECRETARIA: LINDA HELENA MACLÚ ZORRERO
COLABORARON: EDWARD FABRITZIO ESPINDOLA VEGA Y JOSÉ ALFONSO APARICIO VELÁZQUEZ

Ciudad de México. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión correspondiente al ** de **** de dos mil veintiséis, emite la siguiente:

S E N T E N C I A

Mediante la cual se resuelve el **Amparo Directo en Revisión 5581/2026** interpuesto contra la sentencia dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito al resolver el Amparo Directo *****.

El problema jurídico consiste en determinar si se cumplen los requisitos de procedencia del recurso y, en su caso, si el Tribunal Colegiado podía exigir a la recurrente que acreditara una vacante derivada de una corrida escalafonaria que no se realizó por haber considerado transitorio a su padre, pese a que en el juicio se reconoció que debía ser tratado como trabajador de planta “para todos los aspectos”. Asimismo, deberá examinarse si el Tribunal Colegiado cumplió su obligación de juzgar con perspectiva de género ante la afirmación de que el sindicato negó formular la propuesta porque la actora es mujer.

ANTECEDENTES Y TRÁMITE

1. **Demanda laboral.** El veintisiete de marzo de dos mil veintitrés, *****, ***** y *****[1] promovieron demanda en contra de Petróleos Mexicanos y PEMEX Exploración y Producción, así como del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 47. Reclamaron diversas prestaciones derivadas del fallecimiento de *****, trabajador de la industria petrolera, esposo y padre de las personas actoras.

2. *****, hija del trabajador, reclamó la proposición y el otorgamiento de la planta respectiva por la corrida escalafonaria generada por el deceso de su padre, con fundamento en los artículos 54, 55 y 56 de los Estatutos del sindicato. Afirmó que el sindicato y la empresa le habían negado la ficha y la planta por ser mujer.

3. Asimismo, la parte actora sostuvo que el trabajador desempeñó durante años funciones permanentes y, para el caso de que no se le reconociera como trabajador de planta, solicitó que se declarara la inconstitucionalidad e inconvencionalidad parcial de la porción “de planta” contenida en la cláusula 132 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (en adelante, “el contrato colectivo de trabajo”) y su anexo 15. Lo anterior, al estimar discriminatoria la distinción entre trabajadores de planta y transitorios.

4. **Audiencia preliminar.** El asunto se radicó en el Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz, con residencia en Boca del Río, bajo el número *****. Ante la falta de contestación del sindicato, mediante acuerdo de cuatro de mayo de dos mil veintitrés se le tuvieron por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas contrarias a la ley, y por perdido su derecho a ofrecer pruebas. En la audiencia preliminar de veintinueve de agosto de dos mil veintitrés, se desecharon por

---

[1] *****, hijo del trabajador, precisó que no reclamaba prestación alguna y que comparecía con el fin de que su hermana ocupara el lugar de derecho preferente que, según afirmó, le concedió en vida su padre.

intrascendentes, en términos del artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba de inspección ofrecida por la parte actora, que incluía la exhibición del escalafón correspondiente después del fallecimiento del trabajador, y la confesional a cargo del Secretario General de la Sección 47, esta última con motivo de la rebeldía del sindicato.

5. **Sentencia laboral.** El treinta de abril de dos mil veinticuatro, el tribunal laboral dictó sentencia en la que declaró parcialmente procedentes las acciones ejercidas por ***** (esposa) e improcedentes las de ***** (hija). En lo que interesa, determinó lo siguiente:

- Reconoció a ***** (esposa) como beneficiaria del trabajador fallecido, en términos del artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.
- Ante la excepción de las empresas demandadas de que el trabajador era transitorio, estimó que no justificaron la temporalidad de todas sus contrataciones, cuya carga le correspondía conforme al artículo 784, fracciones V y VII, de la Ley Federal del Trabajo.
- Además, las propias demandadas confesaron expresamente que al trabajador se le aplicó la cláusula 9 del contrato colectivo de trabajo, que únicamente corresponde a los trabajadores de planta, por lo que, al menos para ese efecto, se le consideró como tal. En consecuencia, declaró la nulidad de los contratos individuales en cuanto a su vigencia y determinó que el trabajador debía considerarse “para todos los aspectos como un trabajador de planta”.
- Con base en lo anterior, condenó a las empresas demandadas al pago de la pensión post mortem tipo “D” prevista en la cláusula 132 del contrato colectivo de trabajo en favor de la viuda, a razón de $420.82 diarios a partir del veintisiete de marzo de dos mil veintidós, así como de la cuota de gas doméstico, la canasta básica de alimentos, el servicio médico vitalicio y diversos alcances insolutos.
- En cuanto a la plaza, consideró que, al tratarse de una prestación extralegal, correspondía a la actora acreditar su existencia y que se ubicaba en sus supuestos de procedencia. Conforme al artículo 56, fracción I, de los Estatutos, debía exhibir el escalafón relativo a la plaza de ayudante de operario especialista (electricista) que ocupaba su

padre, y acreditar cuál era la plaza correspondiente a la última categoría de dicho escalafón, que esa plaza se encontraba vacante y que ella cumplía con el perfil para ocuparla, lo cual no hizo. En consecuencia, **absolvió al sindicato de la propuesta sindical y a las empresas de las prestaciones accesorias**.

- No se pronunció sobre el planteamiento de inconstitucionalidad de la porción “de planta” de la cláusula 132 del contrato colectivo de trabajo, ni sobre la discriminación por género alegada.

6. **Juicio de amparo directo.** Inconformes, ***** y ***** promovieron juicio de amparo directo mediante escrito presentado el veintisiete de mayo de dos mil veinticuatro. El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito lo admitió el diecisiete de junio de dos mil veinticuatro con el número *****, relacionado con el diverso ***** promovido por las empresas demandadas.

7. En lo que interesa, en el sexto concepto de violación alegaron la indebida fundamentación, motivación y valoración respecto de la plaza. Sostuvieron que sí existía una plaza vacante, pues el trabajador la ocupaba hasta su fallecimiento; que el escalafón no fue materia de defensa; y que, al haber sido declarado el sindicato en rebeldía, debió condenársele a formular la propuesta sindical. En el séptimo concepto de violación reclamaron la omisión del tribunal laboral de pronunciarse sobre la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la porción “de planta” de la **cláusula 134** del contrato colectivo de trabajo, por resultar contraria al principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1° constitucional, en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

8. **Sentencia de amparo.** En sesión de veintiuno de mayo de dos mil veintiséis, el Tribunal Colegiado negó el amparo. En lo relativo con lo alegado por la hija del trabajador, sostuvo:

- Que la plaza reclamada es una prestación extralegal, por lo que la carga de acreditar su existencia y los supuestos de procedencia recaía

en la actora, incluida la existencia del escalafón, “con independencia de las defensas y excepciones opuestas por la demandada, incluso, aun cuando se tuvieron por admitidos los hechos ante la falta de contestación de la demanda”.

- Que, aunque el tribunal laboral omitió pronunciarse sobre el planteamiento de inconstitucionalidad, el cual identificó como dirigido a la porción “de planta” de la **cláusula 132** y del anexo 15 del contrato colectivo de trabajo, esa omisión era irrelevante. La parte actora había obtenido sentencia favorable con la condena al pago de la pensión post mortem, por lo que su examen “a ningún fin práctico conduciría”. Apoyó esa conclusión en la jurisprudencia P./J. 3/2005, de rubro: **“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN AMPARO DIRECTO. EL ESTUDIO DE LOS QUE DETERMINEN SU CONCESIÓN DEBE ATENDER AL PRINCIPIO DE MAYOR BENEFICIO, PUDIÉNDOSE OMITIR EL DE AQUELLOS QUE AUNQUE RESULTEN FUNDADOS, NO MEJOREN LO YA ALCANZADO POR EL QUEJOSO, INCLUSIVE LOS QUE SE REFIEREN A CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES”.**

9. **Amparo directo relacionado.** En la misma sesión, el Tribunal Colegiado resolvió el amparo directo *****, promovido por las empresas demandadas, en el sentido de negarles el amparo, pues estimó que el análisis de la temporalidad de las contrataciones era obligatorio, porque las empresas opusieron como excepción la calidad de transitorio del trabajador, y que no controvirtieron las razones por las que se le consideró trabajador de planta. Declaró sin materia el amparo adhesivo promovido por las actoras.

10. **Recurso de revisión.** Inconforme con la sentencia dictada en el amparo directo *****, ***** interpuso recurso de revisión mediante escrito presentado el diecisiete de junio de dos mil veintiséis.

11. **Trámite ante esta Suprema Corte.** Mediante acuerdo de tres de julio de dos mil veintiséis la Secretaría General de Acuerdos de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación admitió a trámite el recurso, ordenó radicarlo como **Amparo Directo en Revisión 5581/2026**, consideró de manera preliminar

que el asunto satisfacía los requisitos para su procedencia, y lo turnó a la Ministra Loretta Ortiz Ahlf para la elaboración del proyecto de resolución.

12. El veintidós de septiembre de dos mil veintiséis Petróleos Mexicanos[2] promovió revisión adhesiva.

I. COMPETENCIA

13. Este Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer del presente recurso de revisión, en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Federal;[3] 81, fracción II, de la Ley de Amparo;[4] 16, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación,[5] publicada en el Diario Oficial de la Federación el veinte de diciembre de dos mil veinticuatro, así como el Punto Segundo, fracción VIII, inciso b), del Acuerdo General 2/2025 (12a.) de tres de septiembre de dos mil

---

[2] El 18 de marzo de 2025 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva ley de Petróleos Mexicanos, ahora denominada "Ley de la Empresa Pública del Estado, Petróleos Mexicanos" y de acuerdo con sus artículos transitorios Primero, Tercero, Noveno, Décimo Segundo y Décimo Octavo, Petróleos Mexicanos se transformó en empresa pública del Estado, y consecuentemente se subrogó en todos los derechos y obligaciones de las empresas subsidiarias Pemex Exploración y Producción, Pemex Transformación Industrial y Pemex Logística, las cuales fueron extinguidas. Por esta razón, en adelante el proyecto se referirá a las autoridades demandadas en su conjunto como "Petróleos Mexicanos" o "PEMEX".

[3] Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: […]
IX. En materia de amparo directo procede el recurso de revisión en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de esta Constitución u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras. En contra del auto que deseche el recurso no procederá medio de impugnación alguno; […]

[4] Artículo 81. Procede el recurso de revisión: […]
II. En amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales que establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales sin poder comprender otras.

[5] Artículo 16.
La Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá: […]
IV. Del recurso de revisión en amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras; […]

veinticinco, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que se precisan los asuntos de su competencia y los que se delegan a otros órganos jurisdiccionales federales.[6]

II. OPORTUNIDAD

14. El recurso de revisión es oportuno, de conformidad con los artículos 19[7], 22[8] y 86[9] de la Ley de Amparo. De las constancias de autos se advierte que la sentencia de amparo fue notificada de manera electrónica a la parte quejosa el ocho de junio de dos mil veintiséis, y surtió efectos ese mismo día, por lo que el plazo de diez días para su presentación transcurrió del nueve al veintidós de junio de dos mil veintiséis.[10] Por lo que, si el escrito de agravios se recibió electrónicamente a través del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación el diecisiete del propio mes y año, debe calificarse como oportuno.

15. Por su parte, la revisión adhesiva de la parte tercera interesada es oportuna al haberse presentado con anticipación a que fuera notificada del auto admisorio de la revisión principal. Lo anterior, si se considera que el auto de presidencia de tres de julio de dos mil veintiséis, por el que se admitió el recurso de revisión en esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue

---

[6] SEGUNDO. Competencia reservada del Pleno de la SCJN. La SCJN conservará para su resolución: […]
VIII. Los amparos en revisión: […]
b) Substanciados en la vía directa, en los que el Tribunal Colegiado resuelva sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la SCJN el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos, en términos del artículo 107, fracción IX de la CPEUM.

[7] Artículo 19. Son días hábiles para la promoción, substanciación y resolución de los juicios de amparo todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, uno de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, uno y cinco de mayo, catorce y dieciséis de septiembre, doce de octubre, veinte de noviembre y veinticinco de diciembre, así como aquellos en que se suspendan las labores en el órgano jurisdiccional ante el cual se tramite el juicio de amparo, o cuando no pueda funcionar por causa de fuerza mayor.

[8] Artículo 22. Los plazos se contarán por días hábiles, comenzarán a correr a partir del día siguiente al en que surta sus efectos la notificación y se incluirá en ellos el del vencimiento, inclusive para las realizadas en forma electrónica a través del uso de la Firma Electrónica, salvo en materia penal, en donde se computarán de momento a momento. […]

[9] Artículo 86. El recurso de revisión se interpondrá en el plazo de diez días por conducto del órgano jurisdiccional que haya dictado la resolución recurrida. […]

[10] Si se considera que se descuentan en el cómputo los días 13, 14, 20 y 21 de junio de 2026 al haber sido inhábiles en términos del artículo 19 de la Ley de Amparo, por ser sábados y domingo.

notificado a Petróleos Mexicanos, por lista,[11] el veintitrés de septiembre de dos mil veintiséis. De ahí que, si el escrito de adhesión se recibió electrónicamente el veintidós del propio mes y año, es evidente que sucedió con anticipación a que comenzara a transcurrir el plazo de cinco días[12] a que se refiere el artículo 82 de la Ley de Amparo,[13] por lo cual debe considerarse oportuna.

16. Apoya lo anterior, el criterio que informa la jurisprudencia 1a./J. 39/2019 (10a.) de la extinta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "**RECURSO DE REVISIÓN ADHESIVA. SU INTERPOSICIÓN ES OPORTUNA, AUN SI SE PRESENTA ANTES DE QUE SEA NOTIFICADO EL ACUERDO POR EL QUE SE ADMITE EL PRINCIPAL"**.[14]

III. LEGITIMACIÓN

17. El recurso de revisión principal fue hecho valer por parte legítima, ya que lo hizo valer *****, en su carácter de apoderado de la parte quejosa en el juicio de amparo directo del que deriva este asunto, en términos del artículo 5°, fracción I, de la Ley de Amparo.[15] Personalidad que fue reconocida en el juicio laboral de origen, por el Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz, con sede en Boca del Río, en auto de doce de abril de dos mil veintitrés.[16]

---

[11] Al no haber atendido el citatorio de 18 de septiembre de 2026.
[12] Que debió transcurrir del veinticinco de septiembre al primero de octubre de dos mil veintiséis, descontando los días veintiséis y veintisiete de septiembre, por ser sábado y domingo.
[13] Artículo 82. La parte que obtuvo resolución favorable en el juicio de amparo puede adherirse a la revisión interpuesta por otra de las partes dentro del plazo de cinco días, contados a partir del día siguiente a aquél en que surta efectos la notificación de la admisión del recurso, expresando los agravios correspondientes; la adhesión al recurso sigue la suerte procesal de éste.
La notificación del auto por el cual se admita el recurso deberá efectuarse a las partes en un plazo que no exceda los cinco días siguientes a su emisión.
[14] Registro digital: 2019973. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Común. Tesis: 1a./J. 39/2019 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 66, mayo de 2019, Tomo II, página 863. Tipo: Jurisprudencia.
[15] Artículo 5. Son partes en el juicio de amparo:
I. La persona quejosa, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho subjetivo o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que la norma, acto u omisión reclamados violan los derechos previstos en el artículo 1o. de la presente Ley y con ello se produzca una afectación real y actual a su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.
[16] Hojas 218 a 220 del expediente relativo al Conflicto Individual de Seguridad Social 81/2023.

18. Asimismo, la revisión adhesiva fue hecha valer por parte legítima, ya que la formula Petróleos Mexicanos, como tercera interesada; carácter que le fue reconocido en el juicio de amparo directo *****, en términos de lo dispuesto por el artículo 5, fracción III, inciso b), de la Ley de Amparo. Comparece por sí y como causahabiente de Pemex Exploración y Producción, empresa extinguida conforme a la Ley de la Empresa Pública del Estado, Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.

    Aunado a ello, el escrito de adhesión es suscrito por *****, en su carácter de apoderada de la Empresa Productiva del Estado, personalidad que le fue reconocida por la autoridad responsable en auto de cinco de octubre de dos mil veintitrés.[17]

IV. ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO

19. De manera previa al estudio de fondo, resulta necesario examinar el cumplimiento de la procedencia del presente asunto. Por ello, a continuación, se analiza si el recurso cumple con los requisitos de procedencia establecidos en la fracción IX del artículo 107 de la Constitución Federal y la Ley de Amparo, así como de los criterios dispuestos en el Acuerdo General Plenario 3/2025 (12ª.).

20. La fracción IX del artículo 107 constitucional y el artículo 81 fracción II de la Ley de Amparo establecen que procede el recurso de revisión en contra de sentencias de amparo directo cuando resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de esta Constitución u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando estas hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de esta Suprema Corte el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos.

[17] Hojas 485 a 486 del expediente relativo al Conflicto Individual de Seguridad Social 81/2023.

21. De lo anterior se desprende que el recurso de revisión tiene que satisfacer conjuntamente dos tipos de condiciones: **(i)** la materia del recurso debe versar sobre alguna de las cuestiones propiamente constitucionales antes expuestas, sin poder comprender otros aspectos de la decisión del tribunal colegiado, como podrían ser los temas de legalidad abordados en la sentencia de amparo, y **(ii)** adicionalmente, el problema de constitucionalidad debe revestir un interés excepcional.

22. Por su parte, el punto Cuarto del Acuerdo General Plenario 3/2025 (12a.) señala como criterios orientadores para determinar si un asunto reviste interés excepcional, que: a) plantee una problemática novedosa o que requiera un análisis más profundo por esta Suprema Corte, especialmente en torno a la interpretación de normas constitucionales o de derechos humanos; b) el problema jurídico involucre una violación grave a los derechos humanos; c) la sentencia del Tribunal Colegiado haga una interpretación restrictiva de algún precepto constitucional o de derechos humanos, o d) la sentencia recurrida contradiga o desconozca un criterio sostenido por este Alto Tribunal en materia constitucional o de derechos humanos.

23. Partiendo de lo anterior, a juicio de este Alto Tribunal el presente asunto colma los supuestos de procedencia para conocer del mismo, por las razones que se exponen a continuación.

24. Primero, desde la demanda laboral, la parte actora sostuvo que el trabajador fallecido desempeñó durante años funciones permanentes, por lo que pidió que se le reconociera como trabajador de planta y con ello diversos derechos derivados de esa calidad. De manera **subsidiaria**, **para el caso de que no se le reconociera esa calidad**, solicitó que se declarara la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la porción normativa “de planta” de la cláusula 132 del contrato colectivo de trabajo y de su anexo 15, pues a su juicio, distinguir entre trabajadores de planta y transitorios es discriminatorio.

25. Esa cláusula regula las prestaciones que corresponden a los beneficiarios cuando fallece un trabajador de planta, entre ellas la pensión *post mortem* que reclamó la viuda.[18]

26. El Tribunal Laboral, no dio respuesta a ese planteamiento, pues desde aquel momento se reconoció que el trabajador fallecido debía ser considerado de planta "para todos los aspectos". En su demanda de amparo, las quejosas

[18] CLÁUSULA 132. En caso de fallecimiento de un trabajador de planta, el patrón liquidará en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo respectivo, gastos funerarios en términos de la cláusula 125; además, cubrirá a los beneficiarios designados, las prestaciones siguientes:
a) SEGURO DE VIDA. Calculado sobre el salario ordinario, conforme a la siguiente tabla: […]
b) PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Que se integrará con el importe de 20 días del salario ordinario, por cada año de servicios, por fracciones mayores de seis meses se pagarán 20 días y por menores, 10 días. Este pago lo efectuará el patrón en la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo que corresponda, en cumplimiento del artículo 162 fracción V de la LFT.
c) PENSIÓN POST-MORTEM. La liquidará directamente el patrón y se calculará sobre el salario ordinario conforme al tipo de pensión elegido por el trabajador en las formas correspondientes, de acuerdo a las siguientes opciones: […]
d) BONIFICACIÓN DE PRODUCTOS. A la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el trabajador, por el término durante el cual reciba la pensión post-mortem, por el importe mensual que recibía el trabajador; en pensión post-mortem tipo "D" únicamente le corresponderá el pago de gas doméstico de la cuota mensual que recibía el trabajador.
e) CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS. Por la cantidad mensual que percibía el trabajador en términos de la cláusula 183, en pagos catorcenales, mientras dure la vigencia de la pensión post-mortem y únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el trabajador.
f) ALCANCES INSOLUTOS. Serán pagados directamente por el patrón, y se integran con las cantidades que el trabajador hubiese generado antes de su fallecimiento, por concepto de salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondo de ahorros y cualquier otro alcance pendiente de pago.
Para el pago de las prestaciones señaladas, el trabajador podrá designar como beneficiarios al cónyuge o con quien haya hecho vida marital y a los hijos que económicamente dependan del mismo, residentes en términos de la cláusula 105, para que reciban por lo menos el 50% de dichas prestaciones, y podrá disponer libremente del otro 50%. Cuando carezca de éstos, podrá disponer libremente del 100% y designar a los beneficiarios que considere conveniente.
Si el trabajador no designó beneficiarios, el patrón a través de la oficina del representante de relaciones laborales y recursos humanos del centro de trabajo correspondiente, pagará a su cónyuge e hijos registrados en el censo médico, el 50% del seguro de vida y de la prima de antigüedad, y directamente los salarios y prestaciones pendientes de pago y el 100% de la pensión post-mortem que elijan, y al término de un año de no existir juicio laboral interpuesto en ontra del patrón demandando estos conceptos, se liquidarán las cantidades restantes. En caso de reclamación de posibles derechosos, el patrón suspenderá el pago de la pensión post-mortem.
Si el trabajador omitió señalar el tipo de pensión post-mortem, los beneficiarios designados podrán seleccionar libremente la que mejor les convenga.
Por fallecimiento de alguno de los pensionistas, el porcentaje correspondiente, se distribuirá entre los restantes hasta completar el plazo de la pensión post-mortem escogida.
La pensión se dejará de pagar antes de que transcurra el plazo elegido, si fallecen todos los beneficiarios.
El patrón se obliga a proporcionar las formas de declaración de beneficiarios, para que el trabajador al momento de suscribir su tarjeta de trabajo de planta, con intervención de su representación sindical, proceda a la formulación y suscripción correspondiente.
A falta de derechohabientes registrados en el censo médico y de designación expresa de beneficiarios por parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la JFCA en los términos previstos por el artículo 501 de la LFT.

insistieron con ese argumento respecto de la cláusula 134 del contrato colectivo, por lo que al dar respuesta a ese concepto de violación, el Tribunal Colegiado acudió a la demanda laboral, precisó que el planteamiento se dirigía a la porción “de planta” de la cláusula 132 y su anexo 15. Pese a dicha corrección, reconoció que si bien el tribunal laboral omitió estudiarlo, lo cierto es que resultaba irrelevante porque la parte actora había obtenido sentencia favorable con la condena al pago de la pensión *post mortem*, por lo que el análisis de ese planteamiento no mejoraría su situación, conforme a la jurisprudencia P./J. 3/2005, de rubro: **“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN AMPARO DIRECTO. EL ESTUDIO DE LOS QUE DETERMINEN SU CONCESIÓN DEBE ATENDER AL PRINCIPIO DE MAYOR BENEFICIO, PUDIÉNDOSE OMITIR EL DE AQUELLOS QUE AUNQUE RESULTEN FUNDADOS, NO MEJOREN LO YA ALCANZADO POR EL QUEJOSO, INCLUSIVE LOS QUE SE REFIEREN A CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES.”**

27. En sus agravios, la ahora recurrente insistió en la inconstitucionalidad de la distinción entre trabajadores de planta y transitorios. Consideró que el Tribunal Colegiado omitió por completo analizar si la distinción entre trabajadores "de planta" y "transitorios" **para efectos de la asignación de plazas por escalafón** es constitucionalmente válida o si, por el contrario, constituye una discriminación injustificada. Estimó que el Tribunal Colegiado se limitó a exigir que probara la existencia del escalafón, sin advertir que dicha exigencia es imposible de satisfacer precisamente por la condición de transitorio que la propia empresa atribuyó a su padre.

28. A juicio de este Alto Tribunal, si bien podría subsistir en esta etapa un planteamiento genuino de constitucionalidad relativo a la distinción entre personas trabajadoras de planta y transitorias en la cláusula 132 del contrato colectivo de trabajo, a la luz del artículo primero constitucional, que reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación; lo cierto es que el estudio de la constitucionalidad de dicha distinción no le reportaría beneficio alguno. En primer lugar, el planteamiento se formuló en la demanda laboral de manera subsidiaria, para el caso de que no se reconociera al trabajador como de

planta, lo que no se actualizó pues el tribunal laboral determinó que debía considerársele de planta “para todos los aspectos”, y esa determinación quedó firme. En segundo lugar, ninguna de las cláusulas que fueron mencionadas regula el acceso a la plaza, ya que la 132 prevé prestaciones económicas para los beneficiarios del trabajador fallecido y la 134 regula la jubilación. En tercer lugar, la pretensión de la recurrente no se funda en esas cláusulas, sino en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales y en la cláusula 4 del contrato colectivo de trabajo.

29. En esas condiciones, el planteamiento resulta inoperante y no actualiza, por sí mismo, la procedencia del recurso. Resulta aplicable, en lo conducente, la jurisprudencia 1a./J. 39/2018, de rubro: **“REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. ES IMPROCEDENTE CUANDO LOS AGRAVIOS TENDENTES A COMBATIR LA DECLARATORIA DE INOPERANCIA DEL TEMA DE CONSTITUCIONALIDAD CUYO ESTUDIO FUE OMITIDO POR EL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO RESULTEN IGUALMENTE INOPERANTES.”**[19]

30. Ahora, con independencia de lo anterior, a juicio de este Tribunal Pleno, el Tribunal Colegiado omitió examinar las consecuencias que el reconocimiento de la calidad de planta del trabajador fallecido tenía sobre la pretensión de su hija. Como se explicará a continuación, esa cuestión constituye un planteamiento de constitucionalidad de interés excepcional.

31. Desde la sentencia emitida por el Tribunal Laboral, posteriormente confirmada por el Tribunal Colegiado, el trabajador fue considerado de planta. El tribunal laboral estimó que las empresas demandadas no justificaron la temporalidad de todas las contrataciones del trabajador. Además, las propias demandadas confesaron que al trabajador se le aplicó el beneficio de la cláusula 9 del contrato colectivo, reservado a los trabajadores de planta. Con base en ello, declaró la nulidad de los contratos individuales en cuanto a su vigencia y concluyó que al trabajador “se le debió considerar para todos los

[19] Registro digital: 2017276. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Común. Tesis: 1a./J. 39/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 55, Junio de 2018, Tomo II, página 704. Tipo: Jurisprudencia.

aspectos como un trabajador de planta". El Tribunal Colegiado, al resolver el relacionado **Amparo Directo 888/2024**, calificó ese análisis como "apegado a derecho" y determinó que sus razones debían "quedar incólumes y seguir rigiendo", porque las empresas no controvirtieron la decisión de que, "conforme a las circunstancias especiales del caso, debía estimarse que el extinto empleado debía considerarse como un trabajador de planta".

32. No obstante, dicho reconocimiento, tuvo consecuencias distintas para cada una de las actoras, pues mientras que a la viuda le permitió acceder a la pensión *post mortem* prevista en la cláusula 132; la hija, en cambio, no obtuvo beneficio alguno, pues se le negó la plaza que reclamó con base en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales.

33. En la sentencia laboral, el tribunal del conocimiento consideró que la plaza reclamada constituye una prestación extralegal, por lo que correspondía a la hija acreditar la existencia del derecho y que se ubicaba en sus supuestos de procedencia. Con base en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales, estimó que, para saber si la plaza quedó vacante, la actora "debió exhibir, en principio, el escalafón relativo a la plaza de Ayudante Operario Especialista (electricista)". Además, a su juicio, debía identificar la plaza correspondiente a la última categoría de ese escalafón y demostrar que estaba vacante y que cumplía con el perfil para ocuparla. Al no haberlo hecho, concluyó que no acreditó los hechos constitutivos de su acción. Esa conclusión se emitió en la misma sentencia que, páginas antes, tuvo al trabajador como de planta "para todos los aspectos", sin que se examinara qué consecuencia tenía esa calidad para la pretensión de la hija.

34. En contra de esa determinación, en lo que respecta a ese planteamiento, en la demanda de amparo se estableció en su sexto concepto de violación que: (i) era indebida la fundamentación, motivación y valoración de la prestación consistente en el otorgamiento de la plaza; (ii) sí existía una plaza vacante, porque el trabajador fallecido la venía ocupando de forma ininterrumpida hasta su fallecimiento en la categoría de Ayudante de Operario Especialista (Electricista); (iii) el escalafón no fue materia de defensa; y (iv) al haberse declarado en rebeldía al sindicato, debían tenerse por ciertos los hechos y

condenarlo a formular la propuesta sindical, pues la designación de beneficiaria se realizó correctamente.

35. En lo que respecta, el Tribunal Colegiado sostuvo que correspondía a la actora acreditar la existencia de la prestación extralegal y sus supuestos de procedencia, incluido el escalafón, “con independencia de las defensas y excepciones opuestas por la demandada, incluso, aun cuando se tuvieron por admitidos los hechos ante la falta de contestación de la demanda”. Para sostener esa conclusión, el Tribunal Colegiado se apoyó en las jurisprudencias 2a./J. 148/2011 (9a.) y 2a./J. 9/2022 (11a.) de la entonces Segunda Sala.[20] Esta última establece que, en las relaciones laborales regidas por el apartado A del artículo 123 constitucional, corresponde al trabajador aportar las pruebas para demostrar **la obligación del patrón de pagar las prestaciones extralegales**, con independencia de que la parte demandada no haya contestado la demanda ni acudido a la audiencia respectiva.

36. Sin embargo, la contradicción de tesis de la que deriva ese criterio se ocupó de determinar si, ante la falta de contestación de la demanda y la pérdida del derecho a ofrecer pruebas, “las prestaciones extralegales reclamadas en el escrito inicial devienen procedentes, o si éstas deben ser demostradas por la parte trabajadora con independencia de lo anterior”. En otras palabras, esa jurisprudencia se refiere a la prueba de la existencia de la obligación. En este caso se exigió a la actora probar una cuestión distinta, esto es, la vacante que debía resultar de una corrida escalafonaria que correspondía a las demandadas y que estas omitieron porque trataron al trabajador como transitorio.

---

[20] Registro digital: 2024328. Instancia: Segunda Sala. Undécima Época. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 9/2022 (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, Marzo de 2022, Tomo III, página 1960. Tipo: Jurisprudencia. De rubro: **“PRESTACIONES EXTRALEGALES. EN EL CASO DE LAS RELACIONES LABORALES QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CORRESPONDE AL TRABAJADOR APORTAR LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE PERTINENTES PARA DEMOSTRAR LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA PAGARLAS. LO ANTERIOR, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA PARTE DEMANDADA NO HAYA DADO CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y TAMPOCO ACUDA A LA AUDIENCIA RESPECTIVA EN SU FASE DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.”**

37. A juicio de este Alto Tribunal, si bien la distribución de las cargas probatorias y la aplicación de la jurisprudencia sobre prestaciones extralegales constituyen, en principio, cuestiones de legalidad, el problema planteado se refiere a la omisión del Tribunal Colegiado de examinar qué consecuencia tiene, para la hija, que su padre haya sido reconocido en sentencia firme como trabajador de planta. El artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales reconoce a los familiares de los socios activos un derecho consistente en que, ante la muerte de un trabajador de planta, se corra el escalafón y, de existir plaza vacante en el último puesto, esta les sea otorgada, “con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar”.

38. Esa omisión se desprende de la causa de pedir de la recurrente, pues en el sexto concepto de violación sostuvo que la plaza existía porque su padre la ocupó hasta su fallecimiento, que el escalafón no fue materia de defensa y que se le negó el acceso pese a la rebeldía del sindicato, e invocó los artículos 1°, 5°, 14, 17 y 123 constitucionales. En el séptimo vinculó la distinción entre trabajadores de planta y transitorios con el “derecho preferente en favor de su recomendado”. En sus agravios insiste en que se le exigió acreditar un escalafón que no podía existir porque las demandadas trataron a su padre como transitorio, pese a que en el propio juicio se le declaró trabajador de planta. Leídos en su integridad, esos planteamientos revelan que lo que la recurrente cuestiona es que, pese a ese reconocimiento, se le negó la prestación.

39. Cabe destacar que recientemente, en el **Amparo Directo en Revisión 3918/2025** este Tribunal Pleno sostuvo que de la causa de pedir puede advertirse una cuestión de constitucionalidad cuando se reclama que el órgano de amparo se limitó a una verificación formal de la fuente contractual de un derecho, en lugar de atender, conforme al principio de primacía de la realidad, a los elementos que evidenciaban la realidad de la relación laboral.[21]

[21] Amparo directo en revisión 3918/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, por mayoría de siete votos, ponencia de la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra.

40. Así, dilucidar esa omisión implica determinar si, una vez reconocida la calidad de planta del trabajador, el derecho previsto en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales puede hacerse efectivo, o si queda supeditado a la acreditación del resultado de una actuación que correspondía a las demandadas y que no realizaron por haberlo tratado como transitorio.

41. A juicio de este Tribunal Pleno, esa cuestión trasciende la legalidad pues, primero, podría comprometer el derecho al trabajo reconocido en los artículos 5° y 123 constitucionales. Además, el pronunciamiento implica un análisis de la libertad sindical prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, constitucional, ya que el derecho reclamado forma parte de los que los Estatutos “conceden a los familiares de los socios activos” y, por tanto, del contenido de la afiliación sindical del trabajador fallecido. Finalmente, implica un análisis del principio de primacía de la realidad que rige en materia laboral, conforme al cual las consecuencias de la verdad material establecida en el juicio, en el caso la calidad de planta del trabajador, no pueden quedar neutralizadas por la apariencia formal que las demandadas le atribuyeron.

42. A ese problema se añade que la información escalafonaria existente, necesaria para esclarecer qué movimiento correspondía efectuar y cuáles podían ser sus consecuencias, se encontraba bajo el control de las demandadas. La actora intentó incorporarla al juicio mediante una prueba de inspección que fue desechada por el tribunal laboral. Así, debe distinguirse, por una parte, la falta de realización de la corrida y, por otra, la falta de acceso a la información que permitiría examinar sus posibles resultados. Ambas circunstancias son relevantes para determinar si la exigencia impuesta a la actora era compatible con los derechos y el principio señalados, sin que ello implique presumir la existencia de una vacante.

43. En consecuencia, el problema de constitucionalidad que corresponde resolver a esta Suprema Corte consiste en precisar si, conforme al derecho al trabajo, a la libertad sindical y al principio de primacía de la realidad, es admisible desestimar la pretensión de la hija por no acreditar el resultado de una corrida escalafonaria sin examinar qué consecuencias tiene el

reconocimiento firme de la calidad de planta del trabajador para el ejercicio del derecho previsto en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales.

44. Finalmente, sobre la **obligación de juzgar con perspectiva de género**, cabe destacar que desde la demanda laboral la recurrente afirmó que la sección sindical le negó la propuesta para ocupar la plaza por ser mujer, “dado que lo que ocupan son hombres”. En el capítulo de prestaciones sostuvo que “el Sindicato y Pemex por ser mujer me han negado la FICHA y RESPECTIVA PLANTA”, y más adelante reiteró que la Sección 47 le había dicho que “por ser Mujer” no podía efectuar la proposición sindical. Si bien el tribunal laboral transcribió esas afirmaciones al reseñar la demanda, al resolver sobre la plaza, se limitó a sostener que la actora no exhibió el escalafón ni acreditó la vacante y su perfil, y no se pronunció sobre la negativa atribuida a que es mujer, pese a que, ante la falta de contestación del sindicato, se le tuvieron por admitidas las peticiones de la actora.

45. El Tribunal Colegiado tampoco hizo pronunciamiento alguno al respecto, pues sobre la plaza, determinó que, por tratarse de una prestación extralegal, la carga de acreditar su existencia y los supuestos de procedencia recaía en la actora, “entre ellas, la existencia del escalafón correspondiente, ello con independencia de las defensas y excepciones opuestas por la demandada, incluso, aun cuando se tuvieron por admitidos los hechos ante la falta de contestación de la demanda”. Por ello, confirmó la absolución del sindicato “pese a que ésta no compareciera a juicio”.

46. En sus agravios, la recurrente evidenció la omisión de juzgar con perspectiva de género, al sostener que la exigencia de exhibir el escalafón le impuso una prueba imposible, agravada “por la condición de mujer y de hija” de la recurrente, pues no tiene acceso a los archivos ni a los sistemas escalafonarios de la empresa y del sindicato, únicos que poseen esa información. En segundo lugar, afirma que el Tribunal Colegiado violó el principio de igualdad y no discriminación al no invertir la carga probatoria, como corresponde en los casos de discriminación, pues desde la demanda laboral denunció que la negativa obedeció a que “por ser mujer” le negaron la ficha y la planta, lo que constituye un alegato de discriminación directa.

47. Posteriormente, sostiene que, ante la rebeldía del sindicato, debía tenerse por cierto que el sindicato y la empresa le negaron la ficha y la planta por ser mujer y, finalmente reclama que el Tribunal Colegiado no siguió la metodología exigida para los casos de discriminación por género, consistente en identificar la categoría sospechosa, aplicar un escrutinio estricto, invertir la carga probatoria y juzgar con perspectiva de género. En su opinión, no se visibilizó su situación de desventaja como "mujer, hija de un trabajador fallecido, sin acceso a la información de la empresa y el sindicato" además, que la distinción entre trabajadores de planta y transitorios constituye una discriminación indirecta que afecta desproporcionadamente a "las mujeres hijas de trabajadores transitorios fallecidos", y que no supera un test de escrutinio estricto, pues su finalidad sería asignar a trabajadores hombres las plazas que desempeñaba el trabajador transitorio.

48. A juicio de este Alto Tribunal, pese a que en su demanda de amparo la ahora recurrente no presentó concepto de violación relacionado con la obligación de juzgar con perspectiva de género, lo cierto es que en el **Amparo Directo en Revisión 5757/2025**, este Tribunal Pleno examinó el incumplimiento del deber de juzgar con perspectiva de género, aunque la quejosa no lo había planteado en su demanda de amparo, pero sí lo hizo valer en los agravios de la revisión. Si bien ese asunto corresponde a la materia penal, resulta aplicable que dicha metodología debe emplearse de oficio cuando existan elementos que permitan advertir una posible situación de violencia o vulnerabilidad por razón de género.[22]

49. En el caso, a juicio de este Alto Tribunal, las manifestaciones de rechazo por ser mujer, obligaban a verificar si las instancias jurisdiccionales cumplieron su deber de juzgar con perspectiva de género, con independencia del alcance probatorio que corresponda atribuir a la falta de contestación del sindicato. Esa cuestión se vincula con el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 1° y con el artículo 4° constitucional, pues por una parte, la igualdad entre la mujer y el hombre ante la ley impide excluir a una

[22] Amparo directo en revisión 5757/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de diecisiete de febrero de dos mil veintiséis, por unanimidad de ocho votos, ponencia de la Ministra María Estela Ríos González.

mujer del acceso a un empleo con el argumento de que esos puestos los ocupan hombres. Por otra, ese precepto ordena proteger la organización y el desarrollo de la familia, y el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales tiene por finalidad expresa que “la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar”. De modo que una negativa basada en el género de quien fue designada para recibirlo incide también en esa finalidad y por tanto, subsiste una cuestión constitucional vinculada con los derechos reconocidos en los artículos 1° y 4° constitucionales.

50. Ahora, a juicio de este Alto Tribunal, las cuestiones de constitucionalidad identificadas revisten interés excepcional en materia constitucional y de derechos humanos. En primer lugar, no se ha precisado qué consecuencias tiene la declaración judicial firme de que un trabajador debió ser considerado de planta sobre el acceso de sus familiares a los derechos estatutarios derivados de su fallecimiento.

51. En segundo lugar, esta Suprema Corte ha sostenido que la persona trabajadora debe demostrar la existencia de la obligación de pagar las prestaciones extralegales, aun cuando la demandada no haya contestado la demanda. Sin embargo, queda pendiente de definir cómo opera esa regla, conforme al principio de primacía de la realidad y al derecho al trabajo, cuando lo que se exige probar es un hecho que dependía de las demandadas y que estas omitieron con base en una calidad laboral desvirtuada en el propio juicio.

52. Por último, si bien existen precedentes sobre el derecho a la igualdad y sobre los límites de las facultades de las organizaciones sindicales para proponer a quienes ocuparán las vacantes,[23] no se ha definido cómo opera esa doctrina cuando la negativa sindical se atribuye a la condición de mujer de la persona designada para ocupar la plaza.

---

[23] Véanse, por ejemplo, el amparo directo en revisión 303/2011, resuelto por la extinta Segunda Sala en sesión de veinticuatro de agosto de dos mil once, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro José Fernando Franco González Salas, y el amparo directo en revisión 1068/2022, resuelto por la extinta Segunda Sala en sesión de dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, por unanimidad de cinco votos, ponencia de la Ministra Loretta Ortiz Ahlf.

53. Además, la sentencia recurrida podría desconocer la doctrina de esta Suprema Corte sobre la obligación oficiosa de juzgar con perspectiva de género y sobre la distribución de las cargas probatorias cuando se alega un acto discriminatorio en el acceso al empleo.

V. ESTUDIO DE FONDO

A. La exigencia de acreditar el resultado de una corrida escalafonaria vuelve ineficaz el derecho estatutario de la actora, en contravención del derecho al trabajo, de los límites de la autonomía sindical y del principio de primacía de la realidad

54. El artículo 123, primer párrafo, constitucional reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil,[24] y el artículo 5° garantiza la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.[25] En el ámbito convencional, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,[26] y el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,[27]

---

[24] Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. […]

[25] Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. […]

[26] Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

[27] Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente

reconocen el derecho al trabajo, que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa mediante una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

55. Ahora, el reconocimiento de este derecho no implica que las personas deben obtener un empleo determinado. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha precisado que no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo, pero también que comprende la accesibilidad al empleo sin discriminación.[28] A juicio de este Alto Tribunal, cuando las normas que rigen una relación de trabajo reconocen a determinadas personas una vía específica de acceso al empleo, si bien la protección que deriva de ese derecho no consiste en garantizarles el puesto, lo cierto es que sí les obliga a impedir que esa vía se vuelva ineficaz por razones ajenas a los requisitos legal o contractualmente establecidos para ello. Así ocurre con los derechos de ingreso que los estatutos sindicales y el contrato colectivo reconocen a los familiares de las personas trabajadoras fallecidas, cuya finalidad se vincula con la protección de la familia que ordena el artículo 4° constitucional.

56. En esa línea, la entonces Segunda Sala de esta Suprema Corte sostuvo que los privilegios que el contrato colectivo concede a la organización sindical titular no pueden ser irrestrictos. Las cláusulas de los contratos colectivos, aunque no sean normas en sentido estricto, deben someterse en el amparo directo al mismo escrutinio que las normas generales. Con base en ello, declaró inconstitucionales diversas cláusulas que reservaban al sindicato mayoritario, en forma absoluta, la propuesta de las personas que ocuparían plazas de nueva creación y la asignación de horas vacantes por retiro, jubilación o fallecimiento.[29] De ese precedente se sigue que las facultades

---

aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

[28] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18, El derecho al trabajo, E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párrafos 6 y 12, inciso b).

[29] Amparo directo en revisión 303/2011, resuelto por la Segunda Sala en sesión de veinticuatro de agosto de dos mil once, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro José Fernando Franco González Salas, en lo relativo a las cláusulas 14, 15 y 114.

sindicales en materia de ingreso y propuesta están sujetas a los límites que imponen los propios derechos fundamentales.

57. Por su parte, el artículo 123, apartado A, fracción XVI, constitucional reconoce el derecho de las personas trabajadoras a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos.[30] El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo[31] reconoce a las organizaciones sindicales el derecho de redactar sus estatutos y de organizar su administración y sus actividades,[32] y, a la vez, las obliga a respetar la legalidad en el ejercicio de los derechos que les reconoce.[33]

58. A juicio de este Alto Tribunal, esa autonomía estatutaria tiene una doble dimensión, pues por un lado, protege a la organización frente a injerencias externas, y la vincula con las normas que ella misma se ha dado, y por otro, los derechos que los estatutos conceden a los socios y, por virtud de esa afiliación, a sus familiares, forman parte del contenido de la pertenencia sindical. De ahí que la organización sindical no puede invocar su autonomía para dejarlos sin efecto.

59. En materia de trabajo, este Tribunal Pleno ha sostenido que la reforma constitucional en materia laboral incorporó el principio de primacía de la realidad, “que obliga a anteponer la verdad material sobre la apariencia formal en los conflictos laborales”.[34] También ha sostenido que el principio parte del

---

[30] Artículo 123. […]
A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: […]
XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. […]
[31] El Convenio 87 de la OIT entró en vigor formalmente para México el 1 de abril de 1951.
[32] Artículo 3.
1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
[33] Artículo 8.
1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.
[34] Amparo directo en revisión 3918/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, por mayoría de siete votos, ponencia de la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra.

reconocimiento histórico de la desigualdad de hecho entre las personas empleadoras y las trabajadoras.[35] El principio está previsto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual la persona juzgadora "deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan".[36]

60. Este Alto Tribunal también ha precisado que esos principios no se agotan en el texto de los preceptos, pues imponen a las personas juzgadoras un desempeño proactivo, conforme a los artículos 782 y 873-K de la Ley Federal del Trabajo,[37] que incluye recabar el material probatorio necesario para esclarecer la verdad cuando las pruebas aportadas no son suficientes.[38] En la misma línea, el artículo 784 de esa ley ordena eximir de la carga de la prueba a la persona trabajadora cuando por otros medios sea posible llegar al conocimiento de los hechos, y requerir a quien tiene en su poder los documentos para que los exhiba.[39] Esa regla responde a la dificultad que enfrentan las personas trabajadoras para acreditar hechos que constan en

---

[35] Amparo directo en revisión 3918/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, por mayoría de siete votos, ponencia de la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra.

[36] Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados.
El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo. […]

[37] Artículo 782.- El Tribunal podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.
El juez podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad. […]
Artículo 873-K.- […].
Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

[38] Amparo directo en revisión 4826/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de ocho de enero de dos mil veintiséis, por unanimidad de nueve votos, ponencia de la Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

[39] Artículo 784.- El Tribunal 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 a petición del trabajador o de considerarlo necesario 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: […]

documentos resguardados por la parte empleadora, entre ellos los relativos a los procesos de ascenso.[40]

61. Sobre la regla de carga probatoria en las **prestaciones extralegales** y sus límites constitucionales la entonces Segunda Sala sostuvo que corresponde a la persona trabajadora acreditar la existencia del derecho y que se ubica en los supuestos de procedencia, aun cuando la parte demandada no haya contestado la demanda. Asimismo, precisó que las autoridades laborales deben examinar la procedencia de esas prestaciones con independencia de las excepciones opuestas.[41] De esa línea jurisprudencial deriva, además, que las normas que prevén prestaciones extralegales son de interpretación estricta.

62. Sin embargo, este Tribunal Pleno ha precisado que esa doctrina no excluye el control constitucional, pues la regla de interpretación estricta "no puede entenderse en términos absolutos ni como un obstáculo para el examen de la compatibilidad constitucional de la interpretación o aplicación" de las normas de fuente contractual. Por ello, el análisis se desarrolla en dos planos, primero el de legalidad, relativo a la acreditación de la fuente y del supuesto, y segundo, el de constitucionalidad, que examina si la aplicación de la norma respeta los derechos fundamentales involucrados.[42]

63. Esa doctrina se ha aplicado en relación con requisitos de acceso a prestaciones derivadas del fallecimiento de una persona trabajadora en el **Amparo Directo en Revisión 5666/2025**, donde este Tribunal Pleno examinó el requisito de designación expresa de la viuda para acceder a la

---

[40] Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, Suprema Corte de Justicia de la Nación, pp. 298 y 380. En esta última se cita el amparo directo en revisión 4909/2014, relativo a las facultades probatorias de las personas juzgadoras para esclarecer la verdad. El amparo directo en revisión 4909/2014, se resolvió por la extinta Primera Sala en sesión de veinte de mayo de dos mil quince, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro José Ramón Cossío Díaz.

[41] Registro digital: 160514. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4, página 3006. Tipo: Jurisprudencia. De rubro: "**PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS".**

[42] Amparo directo en revisión 3918/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, por mayoría de siete votos, ponencia de la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra.

pensión *post mortem* de Petróleos Mexicanos. Sostuvo que, aunque la prestación tenga origen convencional y supere el mínimo legal, su finalidad se vincula con la protección del nivel de vida de las personas dependientes del trabajador fallecido, por lo que los requisitos de acceso deben guardar una relación razonable con ese propósito.[43]

64. De lo anterior, a juicio de este Alto Tribunal, se sigue que la regla sobre la carga de acreditar las prestaciones extralegales opera en el plano de legalidad, pero su aplicación debe confrontarse con los derechos que se relacionan con la prestación concreta, toda vez que cuando el derecho reclamado es una vía de acceso al empleo que la fuente contractual o estatutaria reconoce a la familia de un trabajador fallecido, esa regla no puede aplicarse de modo que su satisfacción dependa de una actuación que correspondía a las demandadas y que éstas omitieron. Esta exigencia, no resulta razonable con la finalidad de la prestación, pues además, desatiende la primacía de la realidad y convierte en ineficaz un derecho que la organización sindical está obligada a respetar por haberlo establecido en sus propios estatutos. Ello no supone presumir la existencia de la vacante ni dispensar el cumplimiento de los demás requisitos.

65. En el caso concreto, la quejosa reclamó la propuesta sindical para ocupar la última plaza vacante que se generara con la corrida escalafonaria derivada del fallecimiento de su padre. Al respecto, para ejercer su pretensión acudió al artículo 56, fracción I, de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que dispone:

> I. En el caso de muerte de un trabajador de planta de la industria, miembro del sindicato, se correrá el escalafón respectivo y de existir plaza vacante en el último puesto, esta será otorgada de acuerdo con el registro o señalamiento que previamente haya hecho en el Sindicato el trabajador fallecido al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, debidamente acreditados, con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar […].

66. El tribunal laboral estimó que, para saber si la plaza quedó vacante, la actora “debió exhibir, en principio, el escalafón relativo a la plaza de Ayudante

[43] Amparo directo en revisión 5666/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintinueve de enero de dos mil veintiséis, por unanimidad de nueve votos, ponencia del Ministro Arístides Rodrigo Guerrero García.

Operario Especialista (electricista)". Además, debía identificar la plaza correspondiente a la última categoría y demostrar que estaba vacante y que cumplía con el perfil para ocuparla. El Tribunal Colegiado validó esa exigencia, al considerar que, por tratarse de una prestación extralegal, la carga de acreditar "la existencia del escalafón correspondiente" recaía en la actora, "con independencia de las defensas y excepciones opuestas por la demandada, incluso, aun cuando se tuvieron por admitidos los hechos ante la falta de contestación de la demanda".

67. Este Tribunal Pleno advierte que esa conclusión no superó el plano legal al no confrontar la exigencia probatoria con tres circunstancias que constan en el propio juicio.

68. En primer lugar, a juicio de este Alto Tribunal, quedó satisfecho el requisito relativo a la calidad de trabajador de planta previsto en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales, pues a pesar de que Petróleos Mexicanos negó que el fallecimiento hubiera generado una corrida escalafonaria porque el padre de la actora era transitorio y, por ello, "no pertenecía a ningún escalafón", lo cierto es que esa calidad fue desvirtuada en el propio juicio. De ahí que el reconocimiento como trabajador de planta obliga a examinar las consecuencias de su fallecimiento conforme a la disposición estatutaria, sin que ello implique que se acreditan los demás requisitos para acceder a ella.

69. Al respecto, debe destacarse que el tribunal laboral declaró la nulidad de los contratos temporales en cuanto a su vigencia y concluyó que al trabajador "se le debió considerar para todos los aspectos como un trabajador de planta". Para ello tuvo en cuenta, entre otros elementos, que la propia empresa le aplicó el beneficio de la cláusula 9 del contrato colectivo, reservado a ese personal. Esa determinación quedó firme, pues el Tribunal Colegiado negó el amparo promovido por Petróleos Mexicanos en el juicio relacionado, resuelto en la misma sesión.

70. El reconocimiento firme de que el trabajador debía considerarse de planta exigía examinar qué movimiento escalafonario correspondía realizar por su fallecimiento, determinar si de él resultaba una vacante y examinar los demás

requisitos de la prestación. Por tanto, la falta de una corrida que no se realizó por haberlo tratado como transitorio no podía convertirse, por sí misma, en una razón para negarle lo solicitado.

71. En segundo lugar, corresponde al patrón y al sindicato realizar el movimiento escalafonario conforme a sus respectivas obligaciones, y los registros necesarios para esclarecerlo están bajo su control. El artículo 56, fracción I, de los Estatutos dispone en forma imperativa que “se correrá el escalafón respectivo” y la cláusula 4 del contrato colectivo de trabajo, invocada por la actora y por las empresas demandadas, precisa que las vacantes definitivas las cubre el patrón “por conducto del sindicato” y que, cuando su cobertura origine movimiento escalafonario, “éste deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos”. Además, establece que, una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto a propuesta sindical.[44]

72. En la propia contestación de Petróleos Mexicanos se confirmó que el escalafón es un documento bajo el control de las empresas y sindicato demandadas, describiéndolo como “la relación de trabajadores de planta sindicalizados, ordenada y clasificada por agrupamiento, especialidad, profesión o departamento a que pertenezcan, de cada centro de trabajo”.

73. La actora, como hija del trabajador fallecido, no tenía acceso directo a los registros escalafonarios, por lo que debe distinguirse esa información del resultado de la corrida que no se realizó. Primero, los registros permiten identificar los puestos y categorías y el movimiento escalafonario permite determinar si queda una vacante en el último puesto. Por ello, el problema comprende la exigencia de demostrar el resultado de una actuación que las demandadas no efectuaron, considerando además, que la actora intentó obtener la información mediante la inspección ofrecida; por lo que correspondía examinarla para esclarecer qué movimiento procedía y si de él resultaba una vacante.

---

[44] Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, bienio 2019-2021, párrafo primero.

74. En ese sentido, debe reiterarse que la actora sí intentó allegar esa información al juicio, pues en su demanda ofreció la inspección sobre “[e]l Escalafón correspondiente después del fallecimiento de *****”, para que la empresa lo pusiera a la vista, con el apercibimiento de tener por ciertos los hechos en caso de no exhibirlo.[45] También ofreció la confesional del Secretario General de la Sección 47 sobre la propuesta sindical y su derecho preferente a la plaza.

75. Sin embargo, el tribunal laboral desechó ambas pruebas por intrascendentes; en particular, la confesional, porque ante la falta de contestación del sindicato ya se tenían por admitidas las peticiones de la actora. Después, al resolver, negó la prestación por no haberse acreditado el escalafón y la vacante, lo que evidencia que la insuficiencia probatoria no podía atribuirse sin más a la actora, pues había ofrecido pruebas para esclarecer esos extremos y fue la propia autoridad quien impidió su desahogo. Antes de hacer recaer sobre ella las consecuencias de esa falta de prueba, debía examinarse si el desechamiento le había impedido satisfacer la carga que finalmente se le exigió.

76. El Tribunal Colegiado convalidó esa conclusión al sostener que la carga de acreditar la existencia y vacancia del último puesto recaía en la actora “con independencia de las defensas y excepciones opuestas, incluso, aun cuando se tuvieron por admitidos los hechos ante la falta de contestación de la demanda”. Con ello aplicó la regla sobre prestaciones extralegales sin distinguir dos cuestiones. Una es el registro escalafonario, que está en poder del patrón y del sindicato y que podía requerírseles. La otra es el movimiento que no se realizó, cuyo resultado no podía exigirse a la actora y que debía esclarecerse a partir de la calidad de planta ya reconocida.

77. Para sostener esa conclusión, el Tribunal Colegiado invocó la jurisprudencia 2a./J. 9/2022 (11a.), sin embargo, este Tribunal Pleno considera que se refiere a un supuesto distinto del que se analiza en el presente caso. La contradicción de tesis de la que deriva resolvió si, en un conflicto laboral en

[45] Demanda laboral, prueba ofrecida como DÉCIMA, inciso f).

el que se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de la demandada a ofrecer pruebas, las prestaciones extralegales reclamadas resultan procedentes por ese solo hecho. La entonces Segunda Sala concluyó que esa circunstancia “en modo alguno exime a la parte trabajadora de demostrar la obligación que tenía el patrón de pagarlas”. Para ello razonó que “las omisiones en que incurrió la parte demandada son atribuibles exclusivamente a ella y, por ende, las consecuencias legales también”, y que estas ya se habían materializado en la confesión ficta y en la pérdida del derecho a ofrecer pruebas, sin que pudieran trascender “a grado tal que se anule la imposición legal para que el actor aporte los elementos de prueba que estime pertinentes para acreditar la obligación que tenía el patrón”.[46]

78. El presente caso presenta dos diferencias relevantes respecto de ese supuesto. La primera radica en lo que se pide probar, pues la jurisprudencia se refiere a la prueba de la existencia de la obligación, y aquí la fuente del derecho está identificada desde la demanda, esto es, el artículo 56, fracción I, de los Estatutos, que obra en autos, y la cláusula 4 del contrato colectivo, que invocó la propia empresa. Lo que se exigió a la actora fue acreditar el resultado de un movimiento escalafonario que dependía de las demandadas.

79. La segunda diferencia se refiere a la conducta de las demandadas, pues en los casos que resolvió la contradicción de tesis, el empleador no contestó la demanda ni acudió a la audiencia, y la entonces Segunda Sala sostuvo que esa falta de contestación tenía sus propias consecuencias y no cambiaba lo que el trabajador debía probar. En este asunto la conducta es distinta, toda vez que cuando murió el trabajador, las demandadas debían correr el escalafón para saber si quedaba una vacante, pero no lo hicieron porque lo consideraron transitorio, y el propio juicio demostró que era de planta. Después, en el juicio, se exigió a su hija que probara que existía esa vacante; es decir, que probara el resultado de un trámite que correspondía realizar a

[46] Contradicción de tesis 233/2020, resuelta por la extinta Segunda Sala en sesión de doce de enero de dos mil veintidós, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro Luis María Aguilar Morales, párrafos 41, 52, 58, 61 y 62.

las demandadas. Además, aquí el patrón sí contestó la demanda, y quien no la contestó fue el sindicato.

80. Por otra parte, en la propia contradicción de tesis, sobre la regla de que el trabajador debe probar las prestaciones extralegales la entonces Segunda Sala reconoció dos límites: **(i)** el primero es que debe probar quien tiene los documentos, al señalar que la carga "corresponderá a la parte que, en términos de ley, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral"; **(ii)** el segundo es que la autoridad no debe limitarse a revisar si el trabajador aportó o no la prueba, sino que debe resolver "de conformidad con los artículos 685, 782, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo",[47] es decir, atendiendo a la realidad de los hechos y recabando las pruebas necesarias para conocerla. En este caso, el escalafón estaba en poder del patrón y del sindicato, y la actora pidió que lo exhibieran, pese a lo cual el Tribunal Colegiado aplicó la regla sin considerar ninguno de esos límites y, por eso, terminó exigiendo a la actora una prueba que solo las demandadas podían aportar.

81. En un caso similar, al resolver el **Amparo Directo en Revisión 3842/2024**, este Tribunal Pleno revocó la sentencia de un Tribunal Colegiado que había dado a una jurisprudencia de esta Suprema Corte "un alcance distinto a las consideraciones formuladas", ya que su ejecutoria no contenía "razonamientos que resulten exactamente aplicables al caso que se resuelve".[48]

82. En esas condiciones, el hecho de haberle atribuido la consecuencia de no haberlo aportado equivale a sancionarla por la omisión de quienes estaban obligados a producir esa información y por la decisión del tribunal que le cerró la vía para obtenerla. Por tanto, la interpretación del Tribunal Colegiado sobre la distribución de la carga probatoria es contraria al derecho de acceso a la justicia y al debido proceso de la quejosa.

---

[47] Contradicción de tesis 233/2020, resuelta por la extinta Segunda Sala en sesión de doce de enero de dos mil veintidós, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro Luis María Aguilar Morales, párrafos 51 y 68.

[48] Amparo directo en revisión 3842/2024, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de diecinueve de noviembre de dos mil veinticinco, por mayoría de seis votos, ponencia de la Ministra Lenia Batres Guadarrama, párrafo 70.

83. Finalmente, en tercer lugar, Petróleos Mexicanos explicó la falta de corrida escalafonaria a partir de la calidad de transitorio que atribuía al trabajador, al sostener que “al no pertenecer a ningún escalafón por no ser trabajador de planta, es falso que se haya generado una corrida escalafonaria con motivo de su fallecimiento”. Esa defensa debía examinarse a la luz de la determinación firme de que debía considerársele trabajador de planta “para todos los aspectos”, pues desvirtuada la defensa de la empresa, ya no resultaba lógico exigir a la actora que acreditara una vacante resultante del movimiento no realizado; sino que era necesario esclarecer qué corrida correspondía efectuar y cuáles eran sus consecuencias.

84. A juicio de este Alto Tribunal, ese resultado es incompatible con el principio de primacía de la realidad, pues validar una exigencia probatoria que solo podía satisfacerse si las demandadas hubieran realizado el movimiento que omitieron permite que la apariencia formal de transitoriedad, desvirtuada en el propio juicio, siga produciendo efectos en perjuicio de la familia del trabajador. Además, Petróleos Mexicanos omitió la corrida con base en una calidad laboral que el propio juicio desvirtuó, y no puede obtener de esa omisión un beneficio procesal frente a quien reclama el derecho.

85. Ese resultado también vacía de contenido el derecho que la actora reclama, en las dos dimensiones identificadas; desde el derecho al trabajo ya que el artículo 56, fracción I, de los Estatutos establece **una vía de acceso** al empleo para la persona designada por el trabajador fallecido, “con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar”. Desde la libertad sindical, si bien el sindicato estableció esa norma en ejercicio de su autonomía estatutaria, lo cierto es que no contestó la demanda ni explicó por qué no corrió el escalafón ni por qué no formuló la propuesta.

86. A juicio de este Alto Tribunal, su autonomía no le permite dejar sin efecto, mediante la omisión, un derecho que sus propios estatutos conceden a los familiares de sus socios. Tal como se sostuvo en el **Amparo Directo en Revisión 5666/2025**, la aplicación de los requisitos de acceso a una

prestación de esa naturaleza debe guardar una relación razonable con su finalidad.[49] Así, una exigencia que no puede cumplirse por causas ajenas a la reclamante no cumple con la finalidad de la norma.

87. A lo anterior se suma que en autos obraban elementos que los tribunales no valoraron, pues Petróleos Mexicanos manifestó que la última contratación del trabajador fue “para cubrir temporalmente la vacante que dejó el trabajador ***** derivado de su jubilación, en términos de la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento de Escalafones y Ascensos”.

88. Al desahogar la confesional, la empresa reconoció el contenido del párrafo de esa cláusula según la cual, si transcurrido un año desde la designación temporal el sindicato no presenta propuesta definitiva, el trabajador contratado “se considerará de planta”. Constan también dos escritos, de diez de agosto de dos mil veinte y veinticinco de enero de dos mil veintiuno, dirigidos al Secretario General de la Sección 47, mediante los cuales la madre de la quejosa solicitó la plaza a favor de ésta.

89. En ese sentido, si bien, no corresponde a este Tribunal Pleno determinar el alcance probatorio de esos elementos, lo cierto es que su existencia muestra que los tribunales no examinaron los indicios que sí obraban en el expediente.

90. A juicio de este Alto Tribunal, esta conclusión no implica que deba tenerse por acreditado el derecho a la plaza, ni que la primacía de la realidad opere en forma automática, pues una corrida escalafonaria puede realizarse sin que exista plaza vacante en el último puesto. El artículo 56 exige, además, el registro o señalamiento previo del trabajador ante el sindicato, y la cláusula 4 condiciona el ingreso al cumplimiento de requisitos de aptitud e idoneidad.

91. Sin embargo, lo que sí se concluye es la aplicación de la regla sobre prestaciones extralegales en términos que hicieron depender el derecho de la actora de una actuación omitida por las demandadas, desatendió la

[49] Amparo directo en revisión 5666/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de veintinueve de enero de dos mil veintiséis, por unanimidad de nueve votos, ponencia del Ministro Arístides Rodrigo Guerrero García.

primacía de la realidad y la finalidad de la prestación, y volvió ineficaz el derecho estatutario de acceso al empleo.

92. Las consideraciones anteriores se desarrollan en suplencia de la queja deficiente, pues permiten completar los argumentos de la recurrente sobre la incompatibilidad de la exigencia probatoria con su derecho a la tutela judicial efectiva, que opera en su favor porque reclama un derecho derivado del fallecimiento de su padre. Al respecto, resulta ilustrativa la jurisprudencia 2a./J. 199/2008 de la entonces Segunda Sala de rubro: **"SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE. OPERA A FAVOR DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO INDEPENDIENTEMENTE DE SU EDAD Y DE QUIENES FIGUREN COMO DEMANDADOS"**.[50]

93. En consecuencia, suplidos en su deficiencia, son **fundados** el primer y el cuarto agravios, así como el tercero en la parte en que alega la primacía de la realidad, pues a la recurrente se le negó la prestación por no acreditar una vacante que solo podía resultar de un movimiento escalafonario que las demandadas no realizaron con base en una calidad laboral desvirtuada en el propio juicio. A juicio de este Alto Tribunal, esa determinación desatendió el principio de primacía de la realidad y volvió ineficaz el derecho estatutario de acceso al empleo de la actora, en contravención del derecho al trabajo y de los límites que la libertad sindical impone a la organización respecto de sus propias normas.

B. El Tribunal Colegiado omitió juzgar con perspectiva de género la negativa atribuida a la condición de mujer de la actora

94. El reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género. Lo hacen mediante un método que debe aplicarse aun cuando las partes no lo soliciten, para verificar si existe una

[50] Registro digital: 168016. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 199/2008. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Enero de 2009, página 697. Tipo: Jurisprudencia.

situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.[51] Este método exige:

a. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes;
b. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios;
c. Ordenar las pruebas necesarias cuando el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación;
d. Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución; y
e. Evitar, durante todo el procedimiento y en la resolución, el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género y procurar un lenguaje incluyente que garantice el acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

95. Este Tribunal Pleno ha reiterado que esa obligación es oficiosa y que su incumplimiento puede examinarse aun cuando el tema no se haya planteado en la demanda de amparo.[52] En materia laboral, ha precisado que, al advertirse manifestaciones de discriminación por razón de género, el Tribunal Colegiado debe verificar si la autoridad responsable debió adoptar una actitud proactiva para recabar el material probatorio necesario, y orientar el fallo conforme al principio de primacía de la realidad. Ha precisado también que la sola manifestación de la persona trabajadora sobre un trato de ese tipo basta para activar ese deber.[53]

---

[51] Registro digital: 2011430. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836. Tipo: Jurisprudencia. De rubro: **"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."**

[52] Amparo directo en revisión 5757/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de diecisiete de febrero de dos mil veintiséis, por unanimidad de ocho votos, ponencia de la Ministra María Estela Ríos González.

[53] Amparo directo en revisión 4826/2025, resuelto por el Tribunal Pleno en sesión de ocho de enero de dos mil veintiséis, por unanimidad de nueve votos, ponencia de la Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

96. El derecho a la igualdad y a la no discriminación tiene una dimensión sustantiva que busca remover los obstáculos que impiden a ciertas personas o grupos ejercer sus derechos en condiciones de paridad.[54] En el ámbito del trabajo, la Ley Federal del Trabajo tutela la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores, prohíbe establecer condiciones que impliquen discriminación por motivo de género y prohíbe negarse a aceptar trabajadores por esa razón.[55]

97. El artículo 4°, primer párrafo, constitucional establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y que esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. La primera de esas normas concreta, respecto del género, la prohibición general de discriminación del artículo 1° y, en el ámbito del trabajo, impide que el acceso a un empleo se condicione a que la persona aspirante sea hombre o mujer. La segunda ordena a las autoridades proteger a la familia como espacio de desarrollo de sus integrantes. A juicio de este Alto Tribunal, ambas normas inciden en los derechos que las fuentes contractuales o estatutarias reconocen a los familiares de una persona trabajadora fallecida para acceder al empleo. Esos derechos tienen por finalidad sostener económicamente a la familia, y su asignación no puede depender del género de quien fue designada para recibirlos.

98. En el mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a asegurar a las mujeres el derecho “a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección”.[56] Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo comprende en la prohibición de discriminación la admisión en el empleo.[57] Estas obligaciones también vinculan a los particulares que controlan el acceso al empleo, pues el artículo 2, inciso e), de la Convención obliga a los Estados a eliminar la discriminación

---

[54] Registro digital: 2015679. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a./J. 125/2017 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 49, diciembre de 2017, Tomo I, página 121. Tipo: Jurisprudencia. De rubro: **“DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. RECONOCIMIENTO DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO.”**

[55] Artículos 2o., 3o. y 133, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

[56] Artículo 11, numeral 1, inciso b), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

[57] Artículo 1, numeral 3, del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.[58]

99. La protección reconocida por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo comprende también a quienes pretenden ingresar a un empleo, pues su artículo 1.3 incluye expresamente “la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones”.[59] Por tanto, la recurrente es titular del derecho a que su solicitud sea tramitada y evaluada sin discriminación por razón de sexo, aun cuando todavía deba acreditarse que reúne los requisitos para obtener la propuesta sindical y ocupar la plaza.

100. En el ámbito específico de la industria petrolera, en la tesis de rubro: **“PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. PROPOSICIÓN SINDICAL. DEBE ACEPTARSE INDEPENDIENTEMENTE DEL SEXO”**,[60] se dijo que el empleador no puede rechazar una proposición sindical porque la persona propuesta sea mujer, sin perjuicio de que deba satisfacer los requisitos contractuales. Si bien ese antecedente se refiere al rechazo patronal de una propuesta ya formulada, resulta relevante porque reconoce que el mecanismo de ingreso mediante propuesta sindical está sujeto a la prohibición de discriminación por razón de sexo.

101. En cuanto a la prueba, la entonces Segunda Sala sostuvo que, cuando se alega un acto discriminatorio por razón de género en el ámbito laboral, la distribución de las cargas probatorias debe atender a esa circunstancia y no pueden aplicarse mecánicamente las reglas previstas para otros supuestos. Así, deben distinguirse la obligación de examinar la alegación con perspectiva de género y la distribución de las cargas para resolverla, pues cuando se acredita la negativa de acceso a un puesto y existen elementos que permiten advertir una posible motivación de género, corresponde a quien tomó la

---

[58] Registro digital: 159936. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIII, octubre de 2012, Tomo 2, página 798. Tipo: Jurisprudencia. De rubro: **“DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.”**

[59] 3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

[60] Registro digital: 243274. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materia(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 121-126, Quinta Parte, página 57. Tipo: Aislada.

decisión demostrar que obedeció a razones objetivas y ajenas a esa condición.[61]

102. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ya se ha pronunciado en la materia, en su Opinión Consultiva OC-27/21 sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género.

103. En esta opinión, el Tribunal Interamericano recordó que los sindicatos surgen como "un medio para compensar el desequilibrio de poder que existe entre el trabajador o trabajadora y el empleador o empleadora".[62] Sin embargo, la Corte Interamericana partió de "la exclusión histórica de que han sido objeto las mujeres en el espacio laboral y sindical" y sostuvo que esa situación obliga a garantizar que las mujeres no sean objeto de "ningún tipo de trato diferenciado o de tratamiento injustificado entre personas por su mera condición de mujer" y que "deben tener acceso a mecanismos adecuados de tutela judicial de sus derechos cuando sean víctima de discriminación".[63] Por

---

[61] Contradicción de tesis 422/2016, resuelta por la entonces Segunda Sala el veintidós de marzo de dos mil diecisiete, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1159, registro digital 2014508, de rubro: **"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."** Véase también la jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, página 998, registro digital 2020317, de rubro: **"TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."**

[62] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para. 124.

[63] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para 168.

ello, la obligación de los órganos jurisdiccionales comprende examinar efectivamente la discriminación alegada.

104. Asimismo, se advirtió que el reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres en el ámbito sindical "no obsta a que existan prácticas que, aunque gocen de la apariencia de neutralidad y no tengan una intensión [sic] discriminatoria, en la práctica sí lo sean por sus efectos".[64] Retomó también el informe de la Comisión Interamericana de Mujeres donde se señala que persiste en el movimiento sindical "una discriminación sistémica por razones de género", que se manifiesta, entre otras formas, "en la persistencia de estereotipos de género en el espacio público y privado que impiden el pleno goce de los derechos laborales y sindicales".[65]

105. Así, precisó que los estereotipos de género, entendidos como la preconcepción de "papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente", constituyen una barrera que limita a las mujeres "la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de empleo".[66] Por ello, el Estado tiene un "deber especial de protección" frente a "actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias".[67] En el mismo

---

[64] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para. 171.

[65] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para. 170.

[66] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para. 176.

[67] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16,

sentido, la Corte Interamericana recordó que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a eliminar la discriminación "practicada por cualesquiera personas, organizaciones y empresas".[68] Este parámetro adquiere especial relevancia cuando la organización sindical interviene en el acceso al empleo mediante la formulación de propuestas de ingreso.

106. En ese supuesto, lo que debe analizarse por la vía judicial es la manera en que ejerce esa facultad, porque una negativa discriminatoria puede impedir que la persona aspirante acceda siquiera a la evaluación de los requisitos de contratación. Por ello, a juicio de este Tribunal Pleno cuando se atribuye al sindicato haber rechazado una solicitud por razón de sexo, los órganos jurisdiccionales deben esclarecer si su decisión obedeció a los requisitos aplicables o a una exclusión discriminatoria, lo que es compatible con la autonomía sindical, pues exige que la facultad de propuesta se ejerza con respeto a la igualdad, sin sustituir sus decisiones legítimas de ingreso.

107. Finalmente, y de manera central para este asunto, la Corte Interamericana sostuvo que "la autonomía sindical no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres". Sostuvo también que el derecho a la igualdad y no discriminación "prohíbe las diferenciaciones arbitrarias de trato en el ámbito de la vida sindical", y que ese principio debe garantizarse "en los estatutos de los sindicatos, sus reglamentos".[69]

24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para 160.

[68] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, para. 165.

[69] Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana

108. Esa conclusión es consistente con lo sostenido por la entonces Segunda Sala en el **Amparo Directo en Revisión 303/2011**,[70] en el sentido de que las facultades sindicales en materia de ingreso y propuesta no son irrestrictas.

109. De lo anterior se desprenden tres conclusiones para el análisis del caso concreto: (i) la autonomía de la organización sindical no impide a los órganos jurisdiccionales examinar si la aplicación de sus estatutos fue discriminatoria; (ii) la neutralidad textual de una norma estatutaria no excluye que su aplicación tenga efectos discriminatorios por razón de género, y (iii) la afirmación de que un puesto corresponde a hombres es la expresión de un estereotipo sobre los papeles de hombres y mujeres en el trabajo, que el Estado, incluidos sus órganos jurisdiccionales, no puede tolerar sin examinarlo.

110. Ahora, en el caso concreto, desde la demanda laboral, la actora atribuyó la negativa a su condición de mujer, donde en el capítulo de prestaciones afirmó que “el Sindicato y Pemex por ser mujer me han negado la FICHA y RESPECTIVA PLANTA”. En el capítulo de hechos se narró que la sección sindical les manifestó “que por ser mujer no le pueden conceder su derecho, dado que lo que ocupan son hombres, a pesar de las reiteradas solicitudes”. Más adelante, la actora reiteró que la Sección 47 le había dicho que “por ser Mujer” no podía efectuar la proposición sindical.

111. En el caso concreto, debe considerarse que el sindicato no contestó la demanda, por lo que se le tuvieron por admitidas las peticiones de la actora, salvo las contrarias a la ley, y por perdido su derecho a ofrecer pruebas. El Tribunal Colegiado señaló que, como consecuencia de ello, “se tuvieron por admitidos los hechos”. No obstante, tanto la sentencia laboral como la de amparo se limitaron a reseñar las afirmaciones sobre la negativa por razón de género, sin examinarlas al resolver la pretensión. De ahí que, con independencia del alcance probatorio de la rebeldía, cuya determinación

---

de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, paras. 193 y 194.

[70] Amparo directo en revisión 303/2011, resuelto por la Segunda Sala en sesión de veinticuatro de agosto de dos mil once, por unanimidad de cinco votos, ponencia del Ministro José Fernando Franco González Salas.

corresponde al Tribunal Colegiado, la alegación expresa de discriminación exigía una respuesta judicial conforme a la perspectiva de género.

112. Este Tribunal Pleno considera que **esa omisión es incompatible con el deber de juzgar con perspectiva de género**, por las razones siguientes.

113. En primer lugar, el caso presenta una posible situación de asimetría por razón de género, ya que la actora es una mujer que pretende ingresar a un puesto que, según afirmó, es ocupado por hombres. Su ingreso depende de una organización que controla el acceso a las vacantes, ya que conforme a la cláusula 4 del contrato colectivo, las vacantes definitivas se cubren “por conducto del sindicato” y a propuesta sindical. La propia empresa describió ese mecanismo como una cláusula de exclusión por ingreso. Así, el sindicato, cuya razón de ser es compensar el desequilibrio de poder en la relación laboral, es la parte a la que se atribuye la negativa por razón de género.

114. En segundo lugar, ni la neutralidad de la norma ni la autonomía sindical excluyen el examen de su aplicación; pues cierto es que el artículo 56, fracción I, de los Estatutos menciona por igual al “hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana”. Sin embargo, a juicio de este Alto Tribunal, el problema no está en la literalidad de la norma, sino en la razón que, según la actora, se dio para no aplicarlo en su favor, por lo que la perspectiva de género, como metodología, exige cuestionar precisamente esa aplicación cuando se alega que una regla neutral se aplicó en forma diferenciada por razón de género. En ese sentido, la autonomía de la organización sindical no ampara una aplicación de ese tipo.

115. Esa aplicación incide, además, en los mandatos del artículo 4° constitucional, pues la razón atribuida a la negativa (“lo que ocupan son hombres”) condiciona el acceso a la plaza al género de la persona designada, en contra de la igualdad entre la mujer y el hombre, así como en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos que permite al trabajador la designación del familiar que recibirá el beneficio, con el fin de que su familia disponga de un ingreso. La alegada negativa de este derecho por razón de género desconoce esa designación y frustra la finalidad familiar de la norma, porque sustituye la

decisión del trabajador por un criterio que la norma no contiene y que la Constitución prohíbe.

116. Además, la actora afirmó en la demanda que su padre la había señalado en vida ante la sección sindical para recibir el beneficio previsto en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos, aunado a que su hermano compareció para manifestar que cedía en su favor el derecho preferente. En ese sentido, la disposición del estatuto exige el "registro o señalamiento que previamente haya hecho en el Sindicato el trabajador fallecido", por lo que se debe examinar si se cumplió ese requisito y cuál es el alcance de lo manifestado por el hermano. En todo caso, la solicitud de la actora debía evaluarse conforme a los requisitos aplicables, sin excluirla por su condición de mujer.

117. En tercer lugar, los tribunales debían examinar los elementos que podían indicar una negativa discriminatoria, pues se reitera que la actora afirmó que el sindicato le dijo que no podía proponerla porque era mujer y "lo que ocupan son hombres"; además, identificó solicitudes dirigidas a esa organización, encargada de formular la propuesta. El sindicato no contestó la demanda y Petróleos Mexicanos, por su parte, opuso la calidad de transitorio del trabajador, posteriormente desvirtuada, y la falta de propuesta sindical. Esas circunstancias debían valorarse conjuntamente para determinar si existían indicios de discriminación.

118. En cuarto lugar, el tribunal laboral contaba con medios para esclarecer la situación y no los ejerció, pues no se debe ignorar que la actora ofreció la confesional del Secretario General de la Sección 47 sobre la propuesta sindical y su derecho preferente, misma que se desechó por intrascendente porque ya se tenían por admitidas sus peticiones. Ahora, si el tribunal estimaba que el material probatorio no bastaba para aclarar la posible discriminación, el método de juzgar con perspectiva de género le imponía ordenar las pruebas necesarias para visibilizarla, por lo que al no hacerlo, y al no advertirlo el Tribunal Colegiado, la alegación de discriminación quedó sin respuesta.

119. La posible discriminación debe examinarse aunque finalmente no se acredite el derecho a obtener la plaza, pues tiene derecho a que su solicitud se evalúe sin excluirla por ser mujer. Por ello, corresponde a los órganos jurisdiccionales esclarecer si el sindicato negó tramitar o formular la propuesta por esa razón y determinar las consecuencias de su decisión. En ese análisis, debe valorarse si la afirmación de que “lo que ocupan son hombres” se trata de un estereotipo que limita el acceso de las mujeres al empleo.

120. En consecuencia, son **parcialmente fundados** el segundo y el séptimo agravios, en cuanto sostienen que el Tribunal Colegiado no juzgó con perspectiva de género la negativa atribuida a la condición de mujer de la recurrente y omitió examinar los elementos que podían indicar una motivación discriminatoria y distribuir las cargas probatorias conforme a esa circunstancia. No asiste razón a la recurrente en cuanto pretende que esa perspectiva la releve de acreditar los demás extremos de su acción, ni en cuanto solicita el escrutinio estricto de la distinción entre trabajadores de planta y transitorios, que resultó inoperante.

121. Por último, el quinto y el sexto agravios, relativos a las consecuencias procesales de la rebeldía del sindicato y a la legitimación de Petróleos Mexicanos para oponerse a la propuesta sindical, plantean cuestiones de legalidad ajenas a la materia de este recurso. Ello no impide que la falta de contestación del sindicato se tome en cuenta como un dato más al examinar con perspectiva de género la negativa que se le atribuye, conforme a lo señalado en la presente ejecutoria, sin que ello prejuzgue sobre su alcance probatorio.

122. Por lo anterior, procede revocar la sentencia recurrida y devolver los autos al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito para que emita una nueva resolución con libertad de jurisdicción. En ella deberá corregir la exigencia probatoria examinada y estudiar la negativa sindical con perspectiva de género, conforme a las consideraciones de esta ejecutoria. Para ello, deberá atender a lo siguiente:

a) Tenga por satisfecho el requisito relativo a la calidad de trabajador de planta previsto en el artículo 56, fracción I, de los Estatutos sindicales, pues en el juicio se determinó de manera firme que el padre de la actora debía considerarse así “para todos los aspectos”. A partir de ese reconocimiento, examine la procedencia de la prestación conforme a los parámetros establecidos en esta ejecutoria.

b) Al examinar la prueba del escalafón y de la vacante, considere que la actora solicitó la exhibición de la información mediante una inspección que fue desechada y que la corrida escalafonaria no se realizó porque se trató a su padre como trabajador transitorio. Por ello, antes de resolver si acreditó los requisitos de la prestación, deberá esclarecer qué movimiento correspondía efectuar y si de él resultaba una vacante en el último puesto. Para obtener la información necesaria, deberá atender a las obligaciones del empleador y del sindicato previstas en el artículo 56 de los Estatutos y en la cláusula 4 del contrato colectivo, así como a los artículos 782 y 784 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Que examine los elementos que obran en el expediente y que no fueron valorados. Entre ellos:
   - La manifestación de Petróleos Mexicanos de que la última contratación del trabajador fue para cubrir la vacante derivada de la jubilación de otro trabajador, en términos de la cláusula 4;
   - El reconocimiento, en la confesional, del párrafo de esa cláusula conforme al cual el trabajador contratado temporalmente se considera de planta si el sindicato no presenta propuesta definitiva en un año;
   - Las pruebas que la actora ofreció para allegar el escalafón y la propuesta sindical, y
   - Los escritos dirigidos a la Sección 47 en dos mil veinte y dos mil veintiuno.

d) Examine si las constancias del expediente permiten esclarecer qué movimiento escalafonario correspondía realizar con motivo del

fallecimiento del trabajador y si de él resultaba una vacante en el último puesto. Si falta información para resolver esas cuestiones, determine si procede conceder el amparo para que el tribunal laboral recabe la documentación necesaria del patrón y del sindicato, según sus respectivas obligaciones, y dicte una nueva sentencia. Al hacerlo, deberá considerar que la actora ofreció pruebas para obtener esa información y que estas fueron desechadas, por lo que su ausencia no puede atribuirse sin más a una falta de actividad probatoria de su parte.

e) Se pronuncie nuevamente sobre las prestaciones que el tribunal laboral declaró improcedentes sobre Petróleos Mexicanos por ser accesorias de la principal. Entre ellas está la nulidad de cualquier proposición sindical formulada en favor de persona distinta para ocupar la plaza reclamada.

f) Examine con perspectiva de género la alegación de que el sindicato se negó a formular la propuesta porque la actora es mujer, para lo cual deberá seguir los parámetros establecidos en esta ejecutoria y, en particular:

- Distribuya las cargas probatorias conforme a los parámetros expuestos, considerando los indicios de discriminación y los efectos procesales de la falta de contestación del sindicato;
- Valore la omisión del sindicato de contestar la demanda;
- Determine si era necesario recabar pruebas para visibilizar la posible discriminación, y
- Valore los hechos y las pruebas desechando cualquier estereotipo sobre los puestos que corresponden a hombres y a mujeres.

VI. REVISIÓN ADHESIVA

123. Petróleos Mexicanos sostiene, en un único agravio, que la sentencia recurrida debe subsistir, por tres razones: **(i)** la plaza reclamada es una prestación extralegal, cuyos presupuestos (la existencia del escalafón, su corrida y la generación de una vacante en el último puesto) correspondía acreditar a la

actora, sin que la rebeldía del sindicato la relevara de esa carga; **(ii)** a Petróleos Mexicanos solo se le reclamó la aceptación de la propuesta sindical, por lo que su obligación no puede nacer mientras no se acredite la procedencia de esa propuesta, y la falta de contestación del sindicato no puede generar obligaciones a cargo de otro codemandado; **(iii)** los derechos a la igualdad y a la no discriminación y la perspectiva de género no permiten tener por demostrados hechos no acreditados, ni la finalidad protectora del artículo 56 de los Estatutos autoriza a prescindir de sus requisitos.

124. A juicio de este Alto Tribunal, los agravios adhesivos son **infundados**.

125. El primero reitera las consideraciones de la sentencia recurrida que este Tribunal Pleno estimó contrarias al principio de primacía de la realidad y al derecho al trabajo. Como se expuso en el estudio de fondo, la regla de carga en las prestaciones extralegales no autoriza a exigir a la actora la prueba de hechos que dependen del cumplimiento de obligaciones de sus contrapartes ni de documentos que solo estas resguardan, menos aun cuando la corrida escalafonaria no se realizó por haberse tratado al trabajador como transitorio, calidad que se declaró nula.

126. Tampoco asiste razón a la recurrente adhesiva cuando sostiene que su intervención se limita a aceptar la propuesta sindical, pues, por una parte, las relaciones entre las prestaciones reclamadas a cada codemandada y los efectos de la falta de contestación de uno de ellos frente al otro son cuestiones de legalidad ajenas a la materia de este recurso. Por otra, conforme a la cláusula 4 del contrato colectivo de trabajo, es el patrón quien cubre las vacantes definitivas por conducto del sindicato; el movimiento escalafonario que su cobertura origine “deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos”, y, una vez corrido el escalafón, “el patrón se obliga a cubrir el último puesto”. Además, fue la propia empresa la que sostuvo en el juicio que no se generó corrida escalafonaria porque el trabajador era transitorio.

127. Finalmente, esta determinación, no implica que los derechos a la igualdad y a la no discriminación, la perspectiva de género o la finalidad del artículo 56

de los Estatutos sustituyan la prueba de los hechos de la acción. Más aún, como ya se precisó no se tiene por acreditado el derecho a la plaza ni la discriminación alegada, pues en todo caso, corresponde a los órganos de instancia valorar los extremos de la acción conforme a los parámetros fijados.

128. En consecuencia, al no desvirtuar las razones por las que se revoca la sentencia recurrida, la revisión adhesiva es **infundada**.

VII. DECISIÓN

Por todo lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO. En la materia de la revisión, se revoca la sentencia recurrida.

SEGUNDO. Se devuelve el presente asunto al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito para los efectos precisados en esta ejecutoria.

TERCERO. Es infundado el recurso de revisión adhesiva.

Notifíquese; conforme a derecho corresponda y, en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.