

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C

***** [1]

VS

DEMANDADA: *** ** ** *******

***** ** ***** ** ** ***** * **

** ***** ***** ** ***** ***** ** **

***** [6]

Ciudad de México. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a la sesión del cuatro de septiembre de dos mil veintitrés.

I. ANTECEDENTES

- 1. ***** [1] mediante escrito presentado el diez de enero de dos mil veintidós ante la Mesa de Control de Correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó de los titulares de la ***** ** ***** * ** ** ***** ***** ** ***** ** ***** ** ***** [6] el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...PRESTACIONES

- A. **“... El otorgamiento de una plaza equivalente a la plaza de confianza ***** [4] por virtud de haber sido separada injustificadamente en los términos que adelante se indican.**
- B. **Como consecuencia de la prestación antes solicitada la reinstalación en una nueva plaza equivalente a la que tenía que es la plaza de confianza nivel 16 Rango “F” CLAVE DE COBRO EN LA PLAZA ****[4].**
- C. **La nulidad del aviso de baja de fecha 6 de septiembre de 2021 en virtud de lo dispuesto por**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

los ordinales puntualizados en líneas que anteceden.

D. El pago de salarios caídos a partir del 16 de septiembre de 2021.

E. El pago de los períodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión, así como el pago de la prima de vacaciones con base en el último salario percibido por la Actora y en los términos que este Tribunal las otorga.

F. El pago de aguinaldo por todo el tiempo que se cumpla durante la tramitación del presente juicio y hasta su total conclusión.

G. El pago de parte de la demandada el entero al Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado "ISSSTE" durante todo el tiempo que permanezcan la Actora fuera de su empleo y hasta la total conclusión del presente conflicto.

H. El reconocimiento de mi antigüedad al servicio del Poder Judicial de la Federación a partir de mi ingreso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación según las constancias que obran en mi expediente personal, hasta la fecha que sea física y materialmente reinstalada en una plaza equivalente en sueldo y categoría que venía ocupando al día 15 de septiembre de 2021.

I. Igualmente reclamo los incrementos que se hayan suscitado y todas aquellas prestaciones legales y de seguridad social que se confieran a los trabajadores de la categoría que ocupó y durante el trámite del juicio laboral hasta su total conclusión.

- J. *Las aportaciones conducentes al Instituto y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (fondo de pensiones y servicios médicos, FOVISSSTE, seguro de FOVISSSTE, seguro de separación individualizado.*
- K. *AD CAUTELAM; el pago de los Servicios médicos, debidamente acreditados y que pudieran surgir por virtud de asistencia médica que pudiera necesitar y en razón a la abstención de servicio que, por virtud de estar separada de mi empleo, el ISSSTE y el seguro de gastos médicos mayores no me proporcione y que es claro que requiero al ser una paciente con *****[8].*
- L. *El pago y entero de la aportación del SAR que la parte Demandada se abstenga de entregar a beneficio de la ocursoante y por todo el tiempo que esta permanezca fuera de su empleo por causa imputable a los demandados.*
- M. *AD CAUTELAM el servicio médico del ISSSTE del que era beneficiaria y al darme de baja por supresión de la plaza me dejaron en estado de indefensión y perdiendo el derecho a la Salud esta prestación y la letra K, encuentran sustento en las siguientes jurisprudencias y acuerdos internacionales...”*

HECHOS

1) *Para efecto de orden la suscrita y mi situación laboral dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación demandada:*

****** ***** *****[1], ingresé al servicio el 01 de abril del año 2016, para desempeñar el puesto de ***** ** ****
***** * ** ** ***** ****[4] adscrita a la ***** ***** **
***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ***

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*******[6] para desempeñar labores de evaluación de procesos, estrategias y contribuir a las funciones de evaluación y servicios, teniendo un salario quincenal asignado fue el de ***** ***** * ** *** ***** ***** * ***** ***** ***** [5] que incluía salario base, compensación garantizada, prestaciones de previsión social, prestaciones inherentes al cargo, sí prima quinquenal ayuda de aportación para SEGIND.**

2) La ocursoante fue asignada a su puesto mediante nombramiento de manera definitiva en fecha 07 de abril de 2016 signado por el *** ***** **** ***** * ***** *****[1], para presentar sus labores en el domicilio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

3) De tal manera que desempeñe mis funciones desde esa fecha hasta la supresión de la plaza, de manera ética, profesional y cumpliendo con todos los requerimientos que exigía mi empleo y que me fueron encomendadas tan es así que no consta en sus recibos de salario, deducciones por faltas a sus labores, ni por sanciones administrativas, lo que significa que su actividad la desempeño conforme le fueron ordenados.

4) Al ocursoante en el mes de febrero de 2017 me detectan *** **** ***** ***** *[8], EN VIGILANCIA continuando mis actividades con la normalidad que el caso requiere.**

5) Con posterioridad me entero de la circular 21 / 2011 de fecha 15 de julio 2011 en la que el PLENO ACORDÓ:

CIRCULAR 21 / 2011

A LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES FEDERALES Y AUXILIARES Y ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.

El pleno del Consejo de la Judicatura Federal en sesión ordinaria de 13 de julio de 2011, con el propósito de evitar la violencia en contra de la mujer y en particular respecto de las servidoras públicas adscritas a los órganos jurisdiccionales, auxiliares y áreas administrativas del Consejo de la Judicatura Federal determinó:

*Instruir a los titulares de los órganos jurisdiccionales federales, auxiliares y administrativos del Consejo de la Judicatura Federal, que en relación con las servidoras públicas que se encuentren en tratamiento médico derivado de algún padecimiento de *****[8] u otros procedimientos considerados graves o terminales, que se les constituya una afectación de riesgo a su salud siempre que se den circunstancias debidamente acreditadas por el médicos respectivo o por instituciones de salud, deberán observar, por lo menos, las siguientes medidas.*

- 1. Establecer jornadas de trabajo acordes a su condición de salud*
- 2. Designarles trabajos en un área de menor demanda física o estrés; por lo que no podrán ser comisionadas o designárseles para que cubran guardias.*
- 3. Permitir la salida durante el horario de trabajo y su reincorporación de ser el caso, cuando de forma justificada tengan que acudir a tratamiento o revisión médica.*

4. Tratar con respeto y dignidad a las personas que presenten problemas de salud.

Además, no podrán darlas de baja ni presionarlas para obtener su renuncia. De darse el supuesto de una conducta inadecuada, deberán seguir los procedimientos normativos que correspondan, con la debida claridad y transparencia.

Estas previsiones se aplicarán de forma igual en lo correspondiente para las servidoras públicas que se encuentran embarazadas o en periodo de lactancia, porque se trata de proteger el interés superior del menor y de las madres trabajadoras.

Es importante señalar que la falta de observancia en estos principios puede ser motivo de responsabilidad administrativa para los titulares o los subordinados jerárquicos que incurran en prácticas que dan como resultado el desacato de estos.

Sin otro particular, reitero la seguridad de mi atenta y distinguida consideración, México D. F. a 15 de julio de 2021.

**EL SECRETARIO EJECUTIVO DEL PLENO DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL
MAGISTRADO J. GUADALUPE TAFOYA HERNÁNDEZ.**

Esto es lo que señala la citada circular.

6) No obstante con fecha 08 de septiembre del año 2021 (a pesar de encontrarse suspendidas las funciones presenciales) a las once horas fui citada por mi jefe el

****** ***** ***** ***** *****[1], ***** ***** ** *******

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*****[4], para supuestamente firmar el convenio modificadorio al contrato abierto SCJN/DGRM/DABI/068/10/2017 de prestación de Servicios de Arrendamiento de Equipos de cómputo de Diversas características y Servicios conexos celebrado con la empresa ***** ** *****
***** ** ** [2] mismo que sí firme, y ahí fui abordada por el ***** * ** *****
***** ** ***** ** ** ***** ** ***** ** ** ***** ** **
***** ***** [6] mediante la cual me notifica una “SUPRESIÓN DE PLAZA EN LA ***** ** ***** [6].” Escrito firmado por el Director General de Recursos Humanos de fecha 6 de septiembre de 2021 oficio OM/DGRH/180/2021.

En dicho escrito se señala que derivado de las necesidades propias del servicio se llevó a cabo la reestructuración organizacional de las áreas que conforman este máximo tribunal en particular, de la ***** [6] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo que trae como consecuencia que se suprima la ***** ** ***** ** ***** [4], adscrita a dicha Dirección General. Dicha supresión surtirá efectos a partir del 16 de septiembre de 2021.

7) Supuestamente se suprime mi plaza y, sin mayor reparo hacen a un lado el acuerdo plenario arriba transcrito, y sin más razón señalan que: por necesidades del servicio desaparece mi plaza sin considerar que la suscrita es vulnerable al ser una paciente de ***** [8] y tener que estar bajo vigilancia médica dejando de lado lo

ordenado en acuerdo plenario de **NO PODRÁN DARLAS DE BAJA NI PRESIONARLAS PARA OBTENER SU RENUNCIA.**

8) *En otro orden de ideas, en el escrito de cuenta se notifica supuestamente la culminación de un procedimiento, que nunca fue realizado, esto es, que la supuesta “REESTRUCTURACIÓN” fue para lograr darme de baja ya que jamás me presté a realizar movimientos extraños o fuera de la legalidad y ellos las muestra es clara (sic) ya que en múltiples ocasiones mi jefe y la Directora General me pidieron mi renuncia (lo que acredita haré con las grabaciones digitales) y se violentaron un acuerdo plenario del Consejo de la Judicatura Federal para desocupar mi plaza y posteriormente volver a darla a algún conocido de ellos.*

9) *Cabe advertir que, como lógica jurídica “** ***** ** ** ***** ** ***** ** ** *****[4]”, es consecuencia o efecto de una causa o motivo: es decir, es el resultado de la realización de actos previos, que en la materia no se aplicaron; actos previos como una conducta que motivara la rescisión de los efectos del nombramiento, el despliegue de alguna conducta prevista por la Ley u otras semejantes, que, previo a un procedimiento administrativo o jurisdiccional, diera como resultado la aplicación de una sanción como en este caso sería la terminación de los efectos de un nombramiento. Y al no darse ningún antecedente, es definitivo que a la Actora se le han violado sus derechos laborales y en tal virtud concurren ante esta Autoridad a fin de demandar su inmediata reinstalación en el puesto que venían desempeñando o el equivalente con el pago de los salarios vencidos que dejen de percibir durante la*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

prosecución de este juicio hasta su total conclusión, así como el pago retroactivo y reanudación de sus derechos laborales correspondientes a la cuota que debe ser enterada al Instituto Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

10) El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, establece que ningún trabajador puede ser cesado sino por causa justa y en consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores, solo puede dejar de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares por alguna de las causas que las fracciones siguientes se mencionan en este numeral y en el caso, jamás la ocursoante se colocó en este presunto supuesto, por lo que el despido de que fue objeto, es evidentemente injustificado además de violatorio de los derechos humanos y en tal virtud corresponde proveer que la actora acredite su acción y en consecuencia deberá emitirse una resolución condenatoria por la que se ordene la reinstalación de la trabajadora en el puesto en que venía desempeñando o reinstalarla en una plaza equivalente y el pago de salarios caídos hasta la total solución del presente conflicto.

11) Nuestra carta magna establece en el artículo 123 apartado B lo siguiente inciso XI

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

Párrafo reformado DOF

08-10-1974, 29-01-2016

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización ley.

De ahí que la actora opte por que se le otorgue otra equivalente a la que ostentaba.

En virtud de que el artículo 123 de la Constitución y sus leyes reglamentarias otorgan y garantizan los derechos mínimos de los trabajadores al servicio del Estado, la impartición de sistemas de servicio público de carrera el acceso a la función pública, la estabilidad en el empleo, la protección al salario, la seguridad social y las normas que garantizan la eficacia en sus labores la solución jurisdicción de controversias y que con base en ellas tanto los estados como los municipios incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pueden celebrar convenios para que instituciones federales presten servicios de seguridad social a sus trabajadores.

De esta forma el Alto tribunal advirtió que el artículo 123 apartado B fracción XI se consagra como derecho fundamental de los trabajadores la relativa a la estabilidad en el empleo, es decir la propia Norma suprema privilegia primero la continuación de la relación de trabajo y segundo otorga como opción para el trabajador el que reciba la indemnización legal en los

casos de suspensión o cese injustificado y por extensión a los casos de supresión de plazas o indemnización, y puede a elección del trabajador darle una plaza equivalente o indemnización, en consecuencia sólo por decisión del propio trabajador, lo cual se traduce en un derecho mínimo al que deben adecuar su actuación en este caso la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, además el derecho al trabajo y a la salud es un derecho fundamental reconocido en diversos instrumentos en el ámbito internacional, como el ya mencionado CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y, EL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO.

El derecho al trabajo y a la salud es esencial para la realización de otros derechos fundamentales y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

POR LO QUE ESTA COMISIÓN TENDRÁ QUE DETERMINAR SI EL HECHO DE SER TRABAJADOR DE CONFIANZA, ESTA POR ENCIMA DE DERECHOS FUNDAMENTALES COMO A LA SALUD Y AL TRABAJO, QUE YA HABÍA ADVERTIDO LA TRABAJADORA AL TENER ELLA ***[8] MISMO QUE SE LE DESCUBRIÓ EN FEBRERO DE 2017 Y LE SEÑALO A SUS JEFES EN MÚLTIPLES OCASIONES.**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*No escapa a esta parte que el criterio sostenido en las anteriores épocas de Jurisprudencia era el de ponderar que el trabajador de confianza no tiene estabilidad en el empleo y únicamente tiene las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Principios, ya superados y determinados los nuevos principios, con la reforma del 6 y 11 de junio de 2011, donde se privilegian los DERECHOS HUMANOS, luego entonces con la reforma es momento de que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación proteja a los trabajadores de confianza, que se desarrollan debidamente su trabajo, y tutelar sus derechos humanos, tan es así que la propia Suprema Corte por conducto del Consejo de la Judicatura Federal saco una circular 21/2011 en la que indica "...las servidoras públicas que se encuentren en tratamiento médico derivado de algún padecimiento de *****[8] y otros padecimientos considerados graves... terminales...*

ADEMÁS, NO PODRÁN DARLAS DE BAJA NI PRESIONARLAS PARA OBTENER LA RENUNCIA de darse el supuesto de una conducta inadecuada, deberán seguir los procedimientos normativos que corresponden con la debida claridad y transparencia...".

Con lo que consagra en particular el derecho a la salud y al trabajo y corresponde llevar a cabo con lo que el mismo Alto Tribunal establece en su página de internet que es.

"Aspectos básicos de la reforma constitucional publicada el 6 de junio de 2011, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación un decreto que reformó,

adicionó y derogó diversas disposiciones de los artículos 94, 103, 104 y 107 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el fin de modernizar el juicio de amparo y, de esta forma, transformarlo en un medio más eficaz de protección de los derechos humanos- antes denominados garantías individuales- establecidos en la propia Constitución Federal y, adicionalmente, en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que México sea parte. A continuación, se destacan los principales aspectos de dicha reforma:

Décima Época: en virtud de las reformas constitucionales publicadas los días 6 y 11 de junio de 2011, en materia de amparo y derechos humanos, respectivamente, el juicio de amparo debe ser visto como una nueva institución, porque sus elementos esenciales cambiaron y porque se requiere de interpretaciones más garantistas, así como proteccionistas de los derechos humanos. Por este motivo, el Pleno de la SCJN determinó que debía dar lugar a una nueva época del Semanario Judicial, le quedaría a inicio con la publicación de la jurisprudencia derivada de las sentencias dictadas a partir del 4 de octubre de 2011 -fecha de la entrada en vigor de la reforma constitucional en materia de amparo-, de los votos relacionados con éstas, de las tesis respectivas y de las diversas ejecutorias emitidas a partir de esta fecha, que expresamente acuerden los referidos órganos jurisdiccionales”.

Luego entonces no sólo debe de variar su criterio en relación a las trabajadoras de confianza sino que debe

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*de ordenar la reinstalación en una plaza equivalente a la suscrita o en la misma si es el caso en virtud de haber sido violentado su derecho humano y como ya se señaló la suscrita es una trabajadora con *****[8] a la que se le debió de cambiar a una plaza equivalente al desaparecer su plaza por reestructuración y ser un elemento que como lo indica su expediente personal, no comete actos más allá de cumplir con su deber con un historial pulcro como lo acredita su expediente, en consecuencia esta comisión debe de cumplir con su deber y hacer respetar los derechos humanos de las suscrita.*

Sirven de igual manera los siguientes criterios jurisprudenciales:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro Digital: 2023733

Instancia: Segunda Sala

Undécima Época

Materia (s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a.II/20121 (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 6, octubre de 2021, Tomo II, página 2134

Tipo: Aislada

TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO DURANTE EL PERIODO LICENCIA POSTNATAL. (se transcribe).

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro Digital: 2023470

Instancia: Tribunales Colegiados De Circuito

Undécima Época

Materia (s): Común, Laboral

Tesis: I, 11o T. 85 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V, página 4963

Tipo: Aislada

SUSPENSIÓN DE PLANO. PROCEDE DECRETARLA EN FAVOR DE UN TRABAJADOR DE UN HOSPITAL EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE) QUE SE UBICA EN UN GRUPO VULNERABLE FRENTE A LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19), CONTRA LA ORDEN DE PRESENTARSE A LABORAR PRESENCIALMENTE, SIN PERMITIRLE ACOGERSE A LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y EN MATERIA SANITARIA PARA AUSENTARSE FÍSICAMENTE DE SU CENTRO DE TRABAJO (se transcribe).

**Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro Digital: 2023123
Instancia: Tribunales Colegiados De Circuito
Undécima Época
Materia (s): Constitucional, Laboral
Tesis: I, 16o T. 70 L (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2644
Tipo: Aislada**

TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DEMANDAN SU DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL PERIODO DE LACTANCIA Y EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN SU RENUNCIA, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CONSIDERAR QUE AQUELLAS TIENEN UNA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DEBE DETERMINARSE QUE ESE DOCUMENTO NO ES IDÓNEO PARA ACREDITAR SU VOLUNTAD DE DEJAR EL EMPLEO, EN RESPETO AL DERECHO HUMANO A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL (se transcribe).

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro Digital: 2020317

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia (s): Laboral

Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998

Tipo: Jurisprudencia

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. (se transcribe).

Siendo pues claro que los demandados se excedieron y violentaron el derecho humano a la salud, al trabajo y demás derechos que considere esta junta al retirar la plaza en que me desempeñaba, sin darme oportunidad a una plaza equivalente como correspondía al caso ya que la suscrita me desempeñé de buena manera a pesar de mi enfermedad sin causar perjuicio a la institución en que me desempeñé dejándome en total estado de indefensión y a la deriva en mi salud e integridad humana...” (de la foja 1 a la 23 del sumario).

2. Por auto de ***** ** ***** ** *** ** ***** el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, ordenó la formación del expediente respectivo, el que se registró con el número **1/2022-C**, se tuvo por señalado el domicilio que la actora indicó para oír y recibir notificaciones; con fundamento en los artículos 129, 152, 153, 158 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se admitió a trámite la demanda promovida por ***** ***** *****[1] contra los

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

titulares de la ***** ** ***** ** ***** ** ** ***** * ** **
***** ** ***** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** **
*****[6]; por ofrecidas las pruebas a las que hizo referencia en
su escrito de demanda, reservándose acordar sobre su
admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno,
en términos de lo previsto en el artículo 132 del ordenamiento
citado.

3. Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 127, 130 y 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el mismo proveído ordenó emplazar y correr traslado a la parte demandada, para que en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al en que le fuera notificado el acuerdo en comento, diera contestación a la demanda laboral entablada en su contra, apercibido que de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal representada, se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

4. El cuatro de febrero de dos mil veintidós ante la mesa de control de correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el titular de la *****
***** ** ***** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], solicitó se le reconociera la personalidad con la que compareció y se tuvieran por designados como sus apoderados y representantes legales, en términos del artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a las personas que señaló en su escrito; además, dio contestación a la demanda instaurada en su contra en los siguientes términos:

“...CONTESTACIÓN A LAS PRESTACIONES

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Niego y me opongo a todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la parte actora, toda vez que resultan improcedentes en atención a las consideraciones de hecho y derecho que se ponen a continuación:

*A y B. Es improcedente el reclamo realizado por la actora consistente en el otorgamiento de una plaza equivalente, así como la reinstalación en una plaza de confianza nivel 16, rango F o una equivalente a la misma, ya que la accionante en ningún momento fue separada de su cargo de manera injustificada. Lo cierto es que la conclusión del vínculo laboral sucedió debido a la supresión de ** ***** ** ***** ***** ***** ** ***** ** ***** ***** *[4], como se advierte del oficio OM/DGRH/ 180/2021, de fecha 6 de septiembre del año 2021, a través del cual se hizo del conocimiento a la operaria que, derivado de las necesidades propias del servicio, se autorizó la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 de la ***** ***** ** ***** ***** ** ******[6] que conforma este Máximo Tribunal, lo que trajo como consecuencia que se suprimiera la ***** ** ***** ***** ** ***** ***** *[4]. La señalada reestructura fue autorizada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 30 de agosto de 2021, atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

Asimismo, cabe señalar que la plaza suprimida se trataba de una plaza de confianza, como la propia actora reconoce, por lo que no le resulta aplicable el

supuesto señalado en el artículo 123 apartado B, fracción IX Constitucional en virtud de que el otorgamiento de una plaza equivalente es un derecho exclusivo de los trabajadores de base, ya que los trabajadores de confianza adolecen de estabilidad laboral incluso la fracción XIV del artículo anteriormente invocado en el apartado B indica que los servidores públicos de confianza únicamente gozarán del derecho a la protección del salario y a la seguridad social, a los cuales la accionante tuvo derecho durante el tiempo que permaneció en el cargo. Por consiguiente, no le asiste la razón de ejercer la acción que da origen al presente conflicto.

Al respecto resulta aplicable el siguiente criterio:

Registro digital: 170580

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias (s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J.241/2007

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Diciembre de 2007, página 220

Tipo: Jurisprudencia

SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA).

(Se transcribe).

C. Es improcedente la nulidad del aviso de baja que reclama la actora, en virtud de que el proceso de supresión de la plaza fue realizado apegado a la normativa interna cumpliendo con todos los requisitos de procedencia, lo cual incluye la notificación del oficio OM/DGRH/180/2021 realizada a la accionante en fecha 8 de septiembre del 2021, la cual cumple con los requisitos de forma y fondo que hacen legal la notificación practicada por el C. Actuario Judicial adscrito a este H. Alto Tribunal a la trabajadora, por lo que, la diligencia de notificación practicada no se encuentra viciada de nulidad alguna, siendo que la fe pública que tiene el actuario le da la certeza y legalidad a la notificación, lo anterior se sustenta con los criterios jurisprudenciales que se transcriben a continuación:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 205152

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias (s): Común

Tesis: IV. 2o. J/4

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Mayo de 1995, página 265

Tipo: Jurisprudencia

NOTIFICACIONES. LEGALIDAD DE LAS. EL ACTUARIO TIENE FE PÚBLICA POR ACTUAR COMO AUTORIDAD EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. (Se transcribe).

Así como:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 160704

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias (s): Civil

Tesis: XIV. C.A. 49 C (9a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro II, Noviembre de 2011, Tomo 1, página 615

Tipo: Aislada

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN SUSCRITA POR EL ACTUARIO. CONSTITUYE LEGALMENTE UNA ACTUACIÓN JUDICIAL CON PLENO VALOR PROBATORIO. (Se transcribe).

D. Es improcedente el pago de salarios caídos que reclama la actora a partir del 16 de septiembre del 2021, en virtud de que no existe separación injustificada y a partir de esa fecha la *** **** **
***** ** ***** ** ***** ** *******[4] que despeñaba la accionante fue suprimida. Esto, toda vez que el dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 de fecha 30 de agosto el 2021 en la parte conducente suprime la citada ***** ***** **** ** ***** **
***** ***** *[4], haciendo lo anterior del conocimiento de la actora por medio del oficio número OM/DGRH/180/2021 en fecha 8 septiembre del 2021 a través del C. Actuario adscrito a este Alto Tribunal; supresión que surtió sus efectos a partir del 16 de septiembre de 2021. En consecuencia, resulta inoperante el pago de salarios posteriores a esa fecha en favor de la ** ***** ***** *******[1].**

Se insiste que, en el caso que nos ocupa no se trata de un despido injustificado, sino que se trata de una supresión de plaza, tal y como se prevé en los artículos 123, apartado B, fracción IX, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 43, fracción III, de la Ley Burocrática, 1 y

53, fracción IV, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

E. Es improcedente el pago de periodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio, así como el pago de la prima de vacaciones que reclama la actora, toda vez que a partir del 16 de septiembre del 2021 la *** ** ***** ** ***** ** **** ***** **** ***** *[4] ya había sido suprimida y, por ende, ya no había subsistencia de la materia de trabajo al haberse prescindido de las funciones atribuibles a la plaza anteriormente citada.**

Independientemente de lo anterior, es totalmente improcedente el reclamo de la prestación de vacaciones que refiere la parte actora en el apartado E de su demanda, en virtud de que disfrutó de los periodos vacacionales a que tenía derecho y siempre se le pagó la prima vacacional correspondiente; adicionalmente, de sus pruebas se advierte que, en específico, la actora pretende reclamar vacaciones correspondientes a julio 2019 (primer periodo 2019), diciembre 2019 (segundo periodo 2019) y julio 2020 (primer periodo 2020), por tanto, en cualquier caso, es evidente que su acción para reclamar dicha prestación ha fenecido pues ha transcurrido más de un año a partir de que tuvo derecho a disfrutar de las mismas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que respecta al 2021, dichos conceptos le fueron pagados en forma proporcional al tiempo

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

efectivamente laborado al 15 de septiembre de 2021 por medio del recibo de fecha 15 de octubre del mismo año, por la cantidad de *** ***** [5] por concepto de prima vacacional y ***** ***** [5], por concepto de vacaciones, ambas mediante transferencia bancaria al ***** [5], tal y como consta en el recibo de "FINIQUITOS PRIMERA QUINCENA DE OCTUBRE 2021", documental que se ofrece como prueba desde este momento, para acreditar dicho pago, razón por la cual se opone la excepción de pago.**

F. Es improcedente el pago de aguinaldo que se genere después del 16 de septiembre del 2021, que reclama la actora, en virtud de que se le pagó la parte proporcional correspondiente al aguinaldo que generó durante el periodo que laboró en 2021 (1 de enero de 2021 al 15 de septiembre del mismo año), tal y como se indica en el recibo de finiquito a favor de ella señalado en el párrafo que precede y se presenta como medio de prueba. En consecuencia, es inoperante el pago de dicha prestación posterior a la fecha antes indicada en favor de la ** *** [1]**

Asimismo, posterior a la fecha señala sería materialmente imposible que se siga generando dicha prestación al haber quedado insubsistente la materia de trabajo, ya que por medio del oficio número OM/DGRH/180/2021 de fecha 6 de septiembre del 2021 el cual le fue notificado el 8 de septiembre del mismo año, se dio por terminado el nombramiento de la actora, derivado de la supresión de la *****

**** ***** **** ***** *[4] surtiendo sus efectos a partir del 16 de septiembre del mismo año.

G. Es improcedente el pago del entero ante el ISSSTE en los términos que reclama la actora en virtud de que, a partir del 16 de septiembre del 2021, ya no existe relación de trabajo entre este Máximo Tribunal y la actora, ya que como se ha mencionado y como consta en el multicitado oficio, terminaron los efectos de su nombramiento como consecuencia de la supresión de la plaza. Por lo anterior es inoperante el pago de concepto alguno ante el ISSSTE en favor de la actora posterior al 16 de septiembre del 2021.

H. Es improcedente el reconocimiento de la antigüedad que reclama la actora, en primer término, porque la misma se le encuentra reconocida, siendo que ingresó en un primer momento esta Suprema Corte de Justicia de la Nación del 1 de junio del 2009 al 30 de noviembre del mismo año y reingresó el 1 de octubre de 2015 (documento que se encuentra inserto a foja 123 de su expediente personal) y finalizó el mismo por el procedimiento de supresión de la plaza número **[4] debido a la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 que se llevó a cabo en la Dirección General de Infraestructura Física y que se le notificó el 8 de septiembre de 2021 mediante el oficio M/DGRH/180/2021. En segundo término, es improcedente que se compute antigüedad adicional al periodo señalado en virtud de que el vínculo laboral entre la actora y la Suprema Corte de Justicia de la Nación terminó siendo el 15 de septiembre de 2021 su último día laboral, por lo cual es inoperante el reclamo**

realizado por la accionante en el relativo que se contesta.

I. Es improcedente el reclamo realizado por la actora correspondiente a los incrementos en cuanto a las prestaciones legales y de seguridad social que sufran las categorías de los trabajadores de la que ocupaba la accionante, primeramente, porque la categoría de la actora no existe, derivado del procedimiento de supresión que sufrió la plaza. Y en segundo, porque no es acreedora a la aplicación de incremento alguno ya que el vínculo laboral de este Tribunal Constitucional con la accionante ya concluyó.

J. Es improcedente el reclamo de las aportaciones al FOVISSSTE, seguro de FOVISSSTE, seguro de separación individualizado realizado por la parte de la actora ya que este Alto Tribunal siempre cumplió con sus obligaciones laborales con la ahora demandante, cubriendo todas las cuotas del FOVISSSTE e ISSSTE en tiempo y forma en favor de la actora durante la duración de la relación laboral que la unió con esta Institución. Sirve de ejemplo a esto, el recibo de nómina de la primera quincena de septiembre de 2021, con fecha 10 de septiembre de 2021, por tal motivo se opone la excepción de pago.

K. Es improcedente el pago de los gastos médicos que reclama la actora en virtud de que la misma gozó de todas las prerrogativas de salud que tienen los trabajadores al servicio de este Alto Tribunal. Insistiendo que no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado, sino que la plaza que fuera ocupada por la accionante fue suprimida atendiendo a

las necesidades del servicio que requería el área a la que pertenecía la misma, no existiendo relación entre la supresión la plaza con el padecimiento que sufre la actora, ya que siempre tuvo acceso a los servicios de salud a la que tienen los trabajadores de confianza de este alto Tribunal.

*L. Es improcedente el pago de la aportación del SAR en virtud de que esta Institución cumplió con el pago de las aportaciones en favor de la actora cuando sí correspondió hasta el día en que concluyó el nombramiento de la ** ***** ***** *****[1] derivado de la supresión que tuvo objeto la plaza que ocupaba la operaria, y por lo que hace a las aportaciones por la duración de la tramitación del juicio, es improcedente ya que no le asiste la razón, pues no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado.*

M. Es improcedente la continuación del servicio médico del ISSSTE que reclama la actora, ya que no fue separada de su trabajo de manera injustificada, sino que fue debidamente notificada del procedimiento de supresión de su plaza, el cual atendió al análisis integral de la estructura y del cual se desprendió que las funciones encomendadas ya no obedecen a las necesidades actuales de trabajo. En atención a lo señalado, la supresión en comento se realizó de manera interorganizacional para mejorar la eficiencia y buen funcionamiento del área, no existiendo relación causa/efecto entre la actora y el desempeño de sus funciones ni mucho menos de su condición de salud.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*La terminación del vínculo laboral se dio por medio de la supresión de la plaza ocupada, misma que fue realizada: de manera legal sin violentarle derecho alguno, ya que, como trabajadora de confianza, siempre tuvo reconocidos sus derechos de protección al salario y de seguridad social mientras formaba parte de esta Institución. Por el contrario, al no ser trabajadora de base, no es acreedora al derecho a la inamovilidad tal y como se establece en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Federal y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a la ** ***** ***** *****[1] se procedió a otorgarle además de su finiquito, una gratificación especial denominada "Apoyo Económico 2021" por el importe de tres meses de su salario tabular.*

Por último, se señala que los criterios jurisprudenciales, así como los tratados internacionales invocados por la operaria son inaplicables al presente caso, ya que a la actora jamás se le ha vulnerado ni se ha causado menoscabo alguno en sus derechos fundamentales, mucho menos el del acceso a la salud, ya que, durante la vigencia del vínculo laboral, gozó de todas y cada una de las prerrogativas de seguridad social y de servicios médicos a las que pudo haber sido acreedora. Así también, se niega que se le haya discriminado ni de manera directa ni indirecta, ni por acción u omisión alguna, ni por su condición de salud, ni por su género, raza, color de piel, estado civil, edad, creencias

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

religiosas, ideología política, etc., ya que la accionante siempre fue tratada con igualdad en su esfera laboral, sin poner en riesgo ni atentar, en algún momento su dignidad humana.

En consecuencia, jamás se le anuló, ni alteró, ni se le redujo derecho alguno. Lo cierto es que la actora, al haber sido trabajadora de confianza, no goza del derecho de estabilidad en el empleo e inamovilidad, lo anterior conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan excluidos del régimen de dicha ley, es decir, no tienen la oportunidad de optar por la reubicación en una diversa plaza equivalente o indemnización.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

1. Este hecho que se contesta es parcialmente cierto.

*Del expediente personal de la actora se advierte que la relación laboral con este Máximo Tribunal como
***** ** **** ** ***** * ** ** ***** ** ***** ***** ****[4] **
** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] de esta
Suprema Corte de Justicia de la Nación inició el 1 de
abril de 2016 para desempeñarse hasta el término de
su nombramiento derivado de la supresión de la plaza
antes mencionada, surtiendo sus efectos el día 16 de
septiembre del 2021.*

Se hace notar que de las constancias que obran en el expediente se puede advertir que la actora tenía a cargo las funciones consistentes en la evaluación de procesos, estrategias y contribuir a las funciones de

evaluación y servicios en el área que se encontraba adscrita y se requirieran en la mesa de servicios; sin embargo, dichas funciones fueron prescindibles ya que del dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 se desprende que atendiendo al Reordenamiento de las estructuras orgánicas y ocupacionales, no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios.

Lo anterior se desprende del dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 del cual se anexa copia al presente escrito para constancia legal.

*Por lo que hace al salario que manifiesta la actora al servicio de la Suprema Corte de la Nación, es cierto que percibía la cantidad de ***** ***** * ** *** ***** ***** * ***** ***** ***** ***** ***** ***** [5] brutos de manera quincenal, lo cual se acredita con los recibos de nómina correspondientes al periodo del 16 al 31 de agosto de 2021 y del 1 al 15 de septiembre de la misma anualidad, los cuales se anexan al presente escrito como prueba.*

*2. El hecho marcado con el numeral dos de la demanda que se contesta es cierto. Le fue emitido el nombramiento definitivo de ***** ** **** ***** * **** ***** ** ***** ** ***** ***** ***** ***** [4] con efectos a partir del primero de abril del 2016.*

3. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. No obstante lo anterior, se

*estima importante resaltar a esta H. Comisión que es falso que la actora se haya desempeñado como manifiesta, ya que de las constancias que obran en su expediente personal se desprende que se instauró en su contra el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa número *****[7] (fojas 280 a la 398), mismo que quedó firme mediante la sentencia del Recurso de Inconformidad 1/2020 resuelto por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, de fecha 1 de julio del 2020; Procedimiento que se siguió pues en el cargo de ***** ** ***** ***** *[4], de conformidad con sus funciones, le correspondían, entre otras, realizar aquellas actividades inherentes al puesto, que le demandaran las necesidades del servicio de la ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], entre las cuales, se desprende el memorando número DACBI-I/372-2017, mediante el cual, la ***** ** ***** * ***** ** ***** *****[6], le solicitó tomara las medidas pertinentes para la realización de las pruebas de rendimiento de los equipos de impresión de las partidas 1a, 1b, 1c, 1d y 1e, de la Licitación Pública Nacional LPN/SCJN/DGRM-DABI /010/2017 y para ello, le remitió el Anexo Técnico SGS/DACBI/AT-002 (Fojas 1280 a 1351 del Tomo III de pruebas), por lo que era su obligación conocer los alcances de las bases, así como la forma en que debían desarrollarse las pruebas de rendimiento de los equipos ofertados, por lo que ante ello, quedo acreditada la responsabilidad derivada de la conducta imputada a la actora prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica, del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de las obligaciones impuestas en los artículos 7,*

fracciones I, 49, fracciones I, II, III y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En consecuencia, se le impuso sanción consistente en amonestación pública.

De lo anterior se desprende la falsedad con que se conduce la actora en su escrito de demanda, por lo que el suscrito se reserva el derecho para ejercer en la vía que corresponda derivado de las falsedades declaradas por la accionante en su escrito de demanda, así como de las que haga a lo largo de la secuela procesal por el delito de fraude procesal o bien el que la autoridad competente califique; sirve de apoyo la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 169881

Instancia; Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Penal

Tesis: I.6o.P.109 P

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Abril de 2008, página 2370

Tipo: Aislada

FRAUDE PROCESAL, DELITO, PREVISTO EN EL ARTÍCULO 310 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. CUANDO SE CONSUMA. (Se transcribe)

4. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser propio. La accionante a partir del mes de enero de 2020 presentó diversas licencias médicas expedidas por el ISSSTE relacionadas con el

padecimiento que refiere, de manera especial a los días 1, 3 y 6 de enero del año anteriormente citado, así como diversas licencias por días económicos, los cuales se le otorgaron con el pago de sus salarios en términos de la Ley del ISSSTE, teniendo acceso a la salud y atenciones que requirió para su debido tratamiento, lo cual denota que en ningún momento la accionante se vio vulnerada en su derecho al trabajo ni mucho menos en su derecho a la salud. Siendo cierto que la actora se desempeñó de manera normal en las funciones requerida por el servicio.

*5. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega. Primeramente, porque no es atribuible al suscrito que la accionante se haya enterado de la existencia del acuerdo plenario que invoca, por otro lado, se insiste en que la actora jamás fue dada de baja, ni despedida de su trabajo, ya que como se menciona en el presente escrito de contestación, la plaza que fuera ocupada por la ** ***** ***** *****[1] fue suprimida, ya que derivado del análisis integral de la estructura, se determinó que no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios, y la cual fue autorizada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 30 de agosto de 2020, atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es decir, su baja no tuvo como causa la enfermedad que padece.*

*Los actos realizados en el proceso de reestructura orgánica y ocupacional de la ***** ***** ** ******

**** ** *****[6], área a la cual se encontraba adscrita la actora, en ningún momento se encuentran relacionados con el estado de salud de la misma. Como tampoco la exservidora pública acredita que haya sido coaccionada para que renunciara a su puesto, ni mucho menos se le dio de baja derivado de su condición de salud, ya que las licencias de incapacidad entregadas por la actora a esta Institución, en virtud de su condición de salud datan de 2017 y fueron respetadas en todo momento conforme a la norma. Incluso del escrito inicial de demanda se recoge la confesión de la actora que se pudo desempeñar de manera normal en sus funciones, tal como lo establece en el hecho número 4 al manifestar lo siguiente:**

“...continuando mis actividades con la normalidad que se requiere” (SIC).

Es entonces que no asiste la razón a la actora para realizar las aseveraciones de su escrito de demanda en el hecho que se contesta.

Además, la circular 21/2011 fue emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal y dirigido a los “TITULARES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES FEDERALES AUXILIARES Y ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL”, es decir, de otro de los órganos en los que se deposita el Poder Judicial de la Federación y que tiene una administración, operación y objeto independiente a la Suprema Corte de Justicia

de Administración (sic), de conformidad con el artículo 94 constitucional, el cual en su parte conducente dice:

“Artículo 94” (se transcribe).

Por lo que ni dicha circular ni el acuerdo plenario invocados, le resultan aplicables a los servidores públicos de este Alto Tribunal.

6. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser propio. No obstante, del expediente personal de la actora se aprecia que el día 8 de septiembre del 2021 se le notificó a la actora mediante el Actuario Judicial adscrito a este Máximo Tribunal el oficio número OM/DGRH/1480/2021 de fecha 6 de septiembre del 2021 en el que se hizo de conocimiento la supresión de la plaza que surtiría sus efectos a partir del 16 de septiembre del 2021.

7. El relativo que se contesta no constituye un hecho en sí, sin embargo, tal como es expuesto es falso y se niega. Si bien es cierto, se suprimió la plaza que era ocupada por la accionante, ello no fue realizado “haciendo a un lado” acuerdo alguno, pues como ya se expuso, el Acuerdo Plenario del Consejo de la Judicatura Federal ni la mencionada circular 21/2011 no son vinculantes en las relaciones laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con sus servidores públicos.

Debiendo reiterarse que la reestructura del área no fue motivada por su situación médica y se realizó atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI

del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es decir, no existe un nexo entre la supresión de la plaza y la condición de salud, género o cualquier otra condición de la actora, ya que el único fin de la supresión realizada era garantizar la prestación del servicio y las necesidades de las áreas para el buen funcionamiento organizacional de este Tribunal Constitucional.

8. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso pues derivado de las necesidades propias para el buen funcionamiento de las áreas que conforman la Suprema Corte de Justicia de la Nación se hizo necesario la reestructura organizacional del área en atención a las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 establecidas por el Ministro Presidente, en particular la de una nueva forma de administrar, en donde señala que es necesario un cambio integral de la cultura organizacional y una transformación profunda de las prácticas, normas y procedimientos administrativos; en específico la de potenciar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

*En tal virtud, sí se llevó a cabo el procedimiento por el área correspondiente realizando los procesos de manera exhaustiva con la finalidad de revisar cada una de las áreas de la ***** [6] a efecto de reorganizar las funciones de dichas áreas, y en su caso, eliminar la duplicidad de funciones; así como analizar las funciones asignadas*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*a cada una de las plazas para determinar que fueran adecuadas para la prestación del servicio de manera eficiente, lo que dio origen al dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021, mismo que determina la supresión de la plaza, en consecuencia, se aclara que lo anterior no se hizo para dar por terminado el nombramiento de la accionante como erróneamente ella lo señala, toda vez que nos encontramos con la insubsistencia de las funciones ejecutadas por la plaza **** ** ***** ** **** ***** *[4] sin que exista un vínculo causa/efecto entre la C. ***** *****[1] y la supresión realizada a la plaza, en virtud de encontrarnos en un proceso administrativo interorganizacional que privilegió el buen funcionamiento de la ***** ***** ** ***** ** ** *****[6].*

*Por lo antes señalado, a efecto de dar cumplimiento con lo establecido en el dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 se procedió a notificar el oficio OM/DGRH/1480/2021 de fecha 6 de septiembre del 2021, el cual contiene lo conducente en cuanto a la supresión de la plaza y que toda vez que por tratarse de un servidor público de confianza no goza del derecho a la estabilidad en el empleo, con el objeto de brindarle un beneficio adicional al de protección al salario, se autorizó otorgarle por única vez un apoyo económico por el importe de 3 meses de salario tabular, por lo que no se realizó con el afán de provocar un menoscabo en contra de la accionante, sino que fue con la finalidad de cumplimentar la reestructuración que sufrió la ***** ***** ***

***** ** ** *****[6] con el fin del mejor funcionamiento de este Alto Tribunal.

Por lo que hace a la aseveración que hace la C. *****
***** *****[1] respecto a que supuestamente se le haya pedido renunciara, ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio, y por cuanto hace que la actora afirma tener unas supuestas grabaciones digitales en donde se le solicita lo antes manifestado, se hace resaltar a esta H. Comisión Substanciadora que la actora es omisa en señalar las circunstancias de modo, tiempo y lugar que constituyen los supuestos hechos, motivo por el cual no es materialmente posible la acreditación de lo aseverado por la operaria, ya que se trata de manifestaciones unilaterales carentes de todo sustento.

9. El relativo que se contesta es falso y se niega. Insistiendo que la supresión de la plaza **** ** ***** **
**** ***** *[4] derivó de un estudio minucioso de la estructura organizacional y de las funciones asignadas a la ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], en consecuencia, dicho dictamen se realiza con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento de la Dirección anteriormente mencionada, encaminado a la supresión de las funciones en caso de que sea necesario, lo anterior obedece a la viabilidad interorganizacional del área, no teniendo la intención de provocar perjuicio alguno en los servidores públicos de la plaza a suprimir, ya que dependiendo el caso, se procede conforme dicta la normativa, incluso en el caso que nos ocupa se otorgó un beneficio económico a la actora con el fin de no dejarla en estado de indefensión. Asimismo, se insiste que en el

*dictamen se concluyó entre otras cuestiones que las funciones de la plaza ****[4] eran prescindibles, ya que no se justificaba que una plaza nivel Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios; por lo que es fácil advertir que la supresión de que se trata no es ningún tipo de sanción jurídica y/o administrativa que pretende hacer la actora, ya que lo que se suprimió fue la plaza ****[4], en razón de las funciones a ella asignadas sin guardar relación con el desempeño de la actora en ese puesto ni mucho menos por cuestiones de su estado de salud, género, y/o cualquier otra condición.*

9. Resulta improcedente lo reclamado por la actora en lo relativo a que se han violado sus derechos laborales y que por tal motivo demanda su inmediata reinstalación en el puesto que desempeñaba o el equivalente, por dos razones fundamentales: la primera, es porque la plaza suprimida era de confianza, por lo que no goza del derecho a la estabilidad en el empleo ni a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo tal como lo señala el artículo 123 constitucional apartado B fracción XIV, el artículo 5 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, así como el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación; y la segunda, porque no nos encontramos en el supuesto ni de una rescisión ni mucho menos de un despido injustificado, por lo que resulta improcedente la reinstalación de la actora en la plaza que ocupaba, así como en otra similar.

En ese orden de ideas, resulta aplicable al caso la Jurisprudencia de la Séptima Época, de la Cuarta Sala de la anterior integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, 175-180 Quinta Parte, Página 68, del rubro que sigue:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO” (se transcribe).

Tomando en cuenta lo anterior, es de reiterarse que el artículo 123, apartado B, fracción IX, Constitucional, establece que en caso de supresión de plazas, los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente o a la indemnización de ley; sin embargo, ese es un derecho que se le otorga únicamente a los trabajadores de base, ya que en la fracción XIV, de ese mismo artículo y apartado, determina que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, los cuales siempre fueron disfrutados por la accionante durante la vigencia de la relación laboral.

10. El relativo que se contesta es falso y se niega en cuanto no existe despido injustificado ni se violó algún derecho a la actora. Adicionalmente expongo que resulta inaplicable el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que como se insiste, no nos encontramos en el supuesto de una rescisión, ni de un procedimiento para cesar a la

*trabajadora, la verdad de los hechos, es que la plaza que ocupaba la accionante fue debidamente suprimida, tal como se desprende del dictamen de fecha 30 de agosto del 2021 en el que en la parte conducente suprime la plaza número **** ** ***** ** ***** ** [4], de confianza, denominada ***** ** **** ** *****[4], ya que derivado del análisis integral de la estructura y de las funciones, se desprende que no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios, resolución que fue autorizada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, no se separó a la operaria de su trabajo de manera injustificada, ya que, lo que aconteció fue que no subsistió la materia de trabajo de manera general al desaparecer la plaza en comento sin que hubiera relación causa/efecto entre la actora y la terminación del vínculo laboral. Y al haber sido trabajadora de confianza, no goza con el derecho de estabilidad en el empleo e inamovilidad, por lo que se insiste en que carece de acción y derecho para reclamar la reinstalación o reubicación en una plaza similar. No obstante, lo anterior, el Ministro Presidente determinó otorgarle por única vez el importe de tres meses de su sueldo tabular, el cual se denominó “Apoyo Económico 2021” del cual se ofrece su recibo nominal como prueba y con el que se acredita que el 24 de septiembre del 2021, este Alto Tribunal efectuó a la actora el pago por la cantidad de*

***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** [5], transferido a su cuenta número *****[7].

11. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio, pues únicamente expone consideraciones jurídicas sin narrar hecho alguno.

Independientemente, señalo que tanto el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como los tratados internacionales y criterios jurisprudenciales que invoca la actora resultan intrascendentes e inaplicables al caso concreto, en virtud de que el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción XI habla del derecho de los trabajadores para que se les otorgue una plaza equivalente a la suprimida, sin embargo, la fracción XIV del mismo artículo hace una exclusión de los trabajadores de confianza, ya que establece que los mismos sólo gozarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, en consecuencia, como se mencionó en diversas partes del cuerpo del presente escrito, la operaria carece de dicha prerrogativa por haber sido trabajadora de confianza, por consiguiente, no entra en el supuesto de la fracción IX del artículo 123, apartado B, constitucional mencionado a supra líneas.

Asimismo, se insiste en que la actora jamás fue discriminada de ninguna manera ni se le vulneró el acceso a la salud; incluso, se hace notar que la parte actora se confunde pues hace valer criterios jurisprudenciales que refieren a discriminación en cuanto a la ocupación, y por ser mujer, a la conservación de derechos y protección de las mujeres

*trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia, aunado a eso, invoca la suspensión de las labores de los trabajadores de los hospitales del ISSSTE, mismos que como ya se dijo, son inaplicables al caso concreto, ya que no se violó derecho alguno a la actora, incluso, aun y cuando los trabajadores de confianza no gozan de la estabilidad en el empleo se le otorgó por única vez el pago de tres meses de su salario tabular denominado “apoyo económico 2021” a la C. ***** ***** *****[1]. Sin dejar de resaltar al momento de que surtió sus efectos la supresión de la multicitada plaza ****[4], se procedió a realizar el pago de sus prestaciones a las que tuvo derecho hasta ese momento, así como el pago extraordinario de un apoyo económico consistente en el importe de tres meses de su salario tabular a la C. ***** ***** *****[1], cantidades que fueron transferidas a la actora a su cuenta bancaria, tal como se acredita con los recibos ofrecidos como pruebas en el cuerpo del presente libelo en el capítulo correspondiente.*

*Por las razones expresadas la C. ***** ***** *****[1] carece de toda acción y derecho para reclamar la reinstalación y/o el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba al haber sido una trabajadora de confianza, pues ésta se llevó conforme a lo establecido en el artículo 6, fracción IV del Acuerdo General de Administración VI/2019, en caso de supresión de las plazas derivado del reordenamiento de las estructuras orgánicas y ocupacionales se observarán las disposiciones laborales aplicables, lo que aconteció en el presente*

asunto, sirve de apoyo el criterio emitido por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en materia de trabajo que establece:

“SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA)” (se transcribe).

*Se anexa a la presente contestación como medio de prueba de lo anterior, el recibo correspondiente del que se desprende la gratificación del importe de 3 meses de salario tabular a favor de la C. ***** *****[1], denominado “APOYO ECONÓMICO 2021.”*

Por las consideraciones de hecho y de derecho expuestas en este escrito se solicita que esta H. Comisión Substanciadora emita una resolución absolutoria a esta H. Institución ya que a todas luces son improcedentes las pretensiones realizadas por la actora.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

I. FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA. *En virtud de que la parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda vez que la supresión de la plaza que*

ocupaba cumplió con todos y cada uno de los extremos previstos en la normatividad, además de que se sustenta en las necesidades del servicio y la racionalidad del gasto público. Aunado a que la exservidora pública ahora demandante ocupaba una plaza de confianza y, por tanto, carece de estabilidad en el empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

II. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. Resulta prescrita la acción respecto al reclamo de vacaciones por los períodos 2019 y el primer período 2020 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional.

III. INAPLICABILIDAD DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. Esta excepción se hace valer en razón a que tratándose de servidores públicos de confianza no les es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ello de conformidad con los artículos 2º y 8 del propio cuerpo normativo que señalan:

“ARTÍCULO 2º.” (se transcribe).

“ARTÍCULO 8º.” (se transcribe).

IV. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Esta excepción se hace consistir en que el accionante carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, ello, por ubicarse en los supuestos establecidos en los artículos 5º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por tanto, no le asiste ningún derecho más que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social que le corresponda.

V. FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA. En virtud de que el suscrito carece de facultades para satisfacer las pretensiones del demandante, pues no está dentro de mis atribuciones reinstalar, pagar salarios, etc., aunado a que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43 del Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de 2019, por el que se establecen las normas relativas a las plazas, ingresos, nombramiento, licencias, comisiones, readscripciones, suspensión y terminación del nombramiento de los servidores públicos y que regula la administración de los recursos humanos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas, y artículo 3 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no debe considerárseme como patrón, ya que la relación jurídica laboral se entiende establecida entre los trabajadores y la Suprema Corte por conducto, entre otros, del titular del órgano para el que aquél preste sus servicios y el hecho de que el suscrito únicamente haya notificado al demandante el oficio

OM/DGRH/180/2021, de fecha 6 de septiembre del 2021, ello fue en cumplimiento a las facultades otorgadas en el artículo 22, fracciones XIII en relación con la XVIII del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

*VI. PAGO. Toda vez que derivado de la supresión de la plaza de ***** ** **** ***** **** ***** *[4] misma que fue autorizada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con efectos a partir del 16 de septiembre de 2021, este Máximo Tribunal determinó que no obstante que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo económico consistente en 3 meses de sueldo tabular, apoyo que le fue cubierto mediante transferencia bancaria a la cuenta *****[7], situación que se acredita con el recibo de nómina a denominado “APOYO ECONÓMICO 2021”, mismo que se ofrece como prueba desde este momento para acreditar la excepción de pago que se hace valer.*

VII. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Para reclamar la reinstalación y/o el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba, derivado de que la plaza que ocupaba la accionante era la de un servidor público de confianza y por ello no gozan de un

beneficio adicional al de la protección al salario y de seguridad social.

VIII. LA DE OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL. Derivado de las omisiones cometidas por la parte actora en el cuerpo de su escrito inicial de demanda que se traducen en diversas contradicciones y la falta de elementos en los que la actora funda su acción, lo cual deberá considerar esta H. Comisión al momento de emitir la resolución correspondiente...” (de la foja 37 a 73).

5. Mediante proveído de ocho de febrero de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo al titular de la *****
***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] contestando en tiempo y forma la demanda instaurada en su contra, por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en el escrito de cuenta, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes y reservó pronunciarse sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno.

6. El nueve de febrero de dos mil veintidós, ante la mesa de control de correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el titular de la ***** ***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], solicitó se le reconociera la personalidad con la que compareció y se tuvieran por designados como sus apoderados y representantes legales, en términos del artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a las personas que señaló en su escrito; además, dio contestación a la demanda instaurada en su contra en los siguientes términos:

“...CONTESTACIÓN A LAS PRESTACIONES

Niego y me opongo a todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la parte actora, toda vez que resultan improcedentes en atención a las consideraciones de hecho y derecho que se exponen a continuación:

A. El otorgamiento de una plaza equivalente a la ** **
***** ** ***** * ***** ** ***** *****[4] por virtud de
haber sido separada injustificadamente en los términos
que adelante se indican.***

***B. Como consecuencia de la prestación antes solicitada
la reinstalación en una plaza equivalente a la que tenía
que es la ***** ** ***** ***** ** ***** * ***** ** ***** ***** **
** ***** ****[4].***

***Es improcedente el reclamo realizado por la actora
consistente en el otorgamiento de una plaza equivalente,
así como la reinstalación en una ***** ** ***** ***** **
***** *[4] o una equivalente a la misma, ya que la
accionante en ningún momento fue separada de su cargo
de manera injustificada. Lo cierto es que la conclusión del
vínculo laboral sucedió debido a la supresión de la ***** **
***** ***** ** ***** ** ***** ***** *[4] como se
advierte del oficio OM/DGRH1180/2021, de fecha 6 de
septiembre del año 2021, a través del cual se hizo del
conocimiento a la trabajadora que, derivado de las
necesidades propias del servicio, se dictaminó la
Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 de la
***** ***** ** ***** ** ** *****[6] que conforma
este Máximo Tribunal, lo que trajo como consecuencia
que se suprimiera la ***** ** ***** ***** ** ***** ** *****
***** *[4]. La señalada reestructura fue autorizada por el***

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 30 de agosto de 2021, atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En el citado Dictamen de dicha reestructuración, se manifestó lo siguiente:

"12.- La supresión de la plaza ** ** ***** ** ***** ****
****[4] de confianza, denominada ***** ** **** **
*****[4], ya que derivado del análisis integral de la estructura, se desprende que no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios, por ello sus funciones actuales, quedarían desagregadas tanto en la Subdirección de Aseguramiento en la Calidad de los Servicios, que modifica su nomenclatura, así como en la Subdirección de Atención y Servicios Informáticos; puestos que se readscriben a las Direcciones de Calidad en el Servicio y de Cómputo Personal, respectivamente.**

Asimismo, la Subdirección de Apoyo y Soporte a Sistemas Jurídicos, por la naturaleza de sus funciones, se readscribe a la Dirección de Sistemas Jurídicos, y la Subdirección de Monitoreo y Digitalización que modifica su nomenclatura, se ubicará en la Dirección de Continuidad y Servicios Tecnológicos.

Por lo antes expuesto, se solicita la supresión de la referida plaza en virtud de que las funciones antes encomendadas ya no obedecen a las necesidades actuales de trabajo." (sic)

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Asimismo, cabe señalar que la actora era una trabajadora con categoría de confianza y la plaza suprimida se trataba de una plaza de confianza, como la propia actora reconoce, por lo que no le resulta aplicable el supuesto señalado en el artículo 123 apartado B, fracción IX Constitucional en virtud de que el otorgamiento de una plaza equivalente es un derecho exclusivo de los trabajadores los trabajadores de base, ya que los trabajadores de confianza adolecen de estabilidad laboral; incluso la fracción XIV del artículo anteriormente invocado en el apartado B indica que los servidores públicos de confianza únicamente gozarán del derecho a la protección del salario y a la seguridad social, a los cuales la accionante tuvo derecho durante el tiempo que permaneció en el cargo. Por consiguiente, no le asiste la razón de ejercer la acción que da origen al presente conflicto.

Al respecto resulta aplicable el siguiente criterio:

Registro digital: 170580

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 241/2007

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Diciembre de 2007, página 220

Tipo: Jurisprudencia

SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS

**CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.
MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS
FEDERAL Y DE SONORA). (Se transcribe).**

C. La nulidad del aviso de baja de fechas de septiembre de 2021 en virtud de lo dispuesto por los ordinales puntualizados en líneas que anteceden.

Es improcedente la nulidad del aviso de baja que reclama la actora, en virtud de que el proceso de supresión de la plaza que dio motivo al aviso de baja sí fue realizado apegado a la normativa interna cumpliendo con todos los requisitos de procedencia. Asimismo, la notificación del oficio OM/DGRH/180/2021 realizada a la accionante en fecha 8 de septiembre del 2021, cumplió con los requisitos de forma y fondo que hacen legal la notificación practicada por el C. Actuario Judicial adscrito a este H. Alto Tribunal a la trabajadora, por lo que, la diligencia de notificación practicada no se encuentra viciada de manera alguna, siendo que la fe pública que tiene el actuario le da la certeza y legalidad a la notificación, lo anterior se sustenta con los criterios jurisprudenciales que se transcriben a continuación:

**Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: 205152
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Novena Época
Materias(s): Común
Tesis: IV.2o.J/4
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo I,
Mayo de 1995, página 265
Tipo: Jurisprudencia**

NOTIFICACIONES. LEGALIDAD DE LAS. EL ACTUARIO TIENE FE PÚBLICA POR ACTUAR COMO AUTORIDAD EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. (Se transcribe).

Así como:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 160704

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Civil

Tesis: XIV.C.A.49 C (9a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación su Gaceta.

Libro II, Noviembre de 2011, Tomo 1, página 615

Tipo: Aislada

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN SUSCRITA POR EL ACTUARIO. CONSTITUYE LEGALMENTE UNA ACTUACIÓN JUDICIAL CON PLENO VALOR PROBATORIO. (Se transcribe).

D. EL pago de salarios caídos a partir del 16 de septiembre de 2021.

Es improcedente el pago de salarios caídos, que reclama la actora a partir del 16 de septiembre 2021, en virtud de que no existe separación injustificada y a partir de esa fecha la *** ** ***** ** ***** ** ***** ** *****[4] que desempeñaba la accionante fue suprimida. Esto, toda vez que el numeral 12, página 10, del dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 de fecha 30 de agosto del 2021 en la parte conducente suprime la citada ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** [4], haciendo lo anterior del conocimiento de la actora por medio del oficio número OM/DGRH/180/2021 en fecha 8 de septiembre del 2021 a través del C. Actuario adscrito a este Alto Tribunal; supresión que surtió sus efectos a partir del 16 de septiembre de 2021. En consecuencia, resulta inoperante el pago de salarios posteriores a e fecha en favor de la C. ***** ** *****[1].**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Se insiste que, en el caso que nos ocupa no se trata de un despido injustificado, sino que se trata de una supresión de plaza, tal y como se prevé en los artículos 123, apartado B, fracción IX, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

E. El pago de los periodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión, así como el pago de la prima de vacaciones con base en el último salario percibido por la Actora y en los términos que este Tribunal las otorga.

Es improcedente el pago de periodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio, así como el pago de la prima de vacaciones que reclama la actora, toda vez que a partir del 16 de septiembre del 2021 ** ** ***** ** ***** **
**** ***** **** ***** *[4], fue suprimida y, por ende, ya no había subsistencia de la materia de trabajo al haberse prescindido de las funciones atribuibles a la plaza anteriormente citada.***

Independientemente de lo anterior, es totalmente improcedente el reclamo de la prestación de vacaciones que refiere la parte actora en el apartado E de su demanda, en virtud de que nunca se le negó su derecho a disfrutar de sus periodos vacacionales; asimismo, siempre se le pagó la prima vacacional correspondiente; adicionalmente, de sus pruebas se advierte que, en específico, la actora pretende reclamar vacaciones correspondientes a julio 2019 (primer periodo 2019), diciembre 2019 (segundo periodo 2019) y julio 2020

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

(primer periodo 2020), por tanto, en cualquier caso, es evidente que su acción para reclamar dicha prestación ha prescrito pues ha transcurrido más de un año a partir de que tuvo derecho a disfrutar de las mismas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que respecta al año 2021, cabe precisar que de conformidad con lo previsto en el artículo 139 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las y los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año entre los períodos de sesiones a que se refieren los artículos 3 y 75 de dicha ley y las y los funcionarios destinados para cubrir los recesos disfrutarán de las correspondientes y vacaciones dentro de los dos primeros meses siguientes al del periodo inmediato de sesiones.

Bajo esta tesisura, por cuanto hace al primer periodo de receso del año 2021, corresponde al mes de julio y personas que son designados para cubrir el receso, se plasmaron en una relación denominada "Guardias del Primer Período de Receso del 16 al 31 de julio 2021" que de forma electrónica (correo electrónico) cada uno de los titulares de área o de órgano en su momento las hace llegar a la Oficialía Mayor, como es el caso particular que nos ocupa en que la suscrita envió dicha relación y del que se puede observar que no aparece el nombre de la actora, con lo que se acredita que en ningún momento se le negó el disfrutar de su período vacacional, y no como erróneamente lo afirma. Documental que en copia certificada se ofrece desde este momento como prueba.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Asimismo, se refuerza lo anterior con el correo electrónico enviado por la actora al Ing. ***** ***** *****
*****[1] ***** ***** ** ***** *****[4], en el cual dicha persona refiere lo siguiente:

De: ***** ***** *****[1]

A: ***** ***** ***** *****[1]

Asunto: Respuesta automática: Aprobación y folio a oficio DGTI-SGST-NN-2021 gestión de pago servido impresión THEOS febrero 2021

Fecha: viernes 16 de Julio de 2021 09:16:25 p.m.

Atento mensaje:

Me encuentro ausente por el período vacacional julio 2021.

Reporte de operación al correo *****[9]

Reciba saludos cordiales.

Mtra. ***** ***** *****[1].

Documental que en copia certificada si ofrece desde este momento como prueba.

Por lo que hace al segundo período de 2021 (que se disfruta en la segunda quincena del mes de diciembre), en razón de la supresión de plaza a partir del 16 de septiembre del mismo año, le fueron pagados en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado al 15 de septiembre de 2021, la cantidad de ***** ***** ** ***** ***** ***** *****[5] por concepto de prima vacacional y ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** * ** ***** ***** ***** *****[5], por concepto de vacaciones, ambas mediante transferencia bancaria al número de cuenta *****[7] tal y como consta en el recibo de

“FINIQUITOS PRIMERA QUINCENA DE OCTUBRE 2021”, documental que se ofrece como prueba desde este momento, para acreditar dicho pago, razón por la cual se opone la excepción de pago.

F. El pago de aguinaldo por todo el tiempo que se cumpla durante la tramitación del presente juicio y hasta su total conclusión.

Es improcedente el pago de aguinaldo que se genere después del 16 de septiembre del 2021, que reclama la actora, en virtud de que se le pagó la parte proporcional correspondiente al aguinaldo que generó durante el período que laboró en 2021 (1° de enero del 2021 al 15 de septiembre del mismo año), tal y como se indica en el recibo de finiquito a favor de ella señalado en el párrafo que precede y que se presenta como medio de prueba. En consecuencia, es inoperante el pago de dicha prestación posterior a la fecha antes indicada en favor de la C. **
***** [1].***

Asimismo, posterior a la fecha señalada sería materialmente imposible que se siga generando dicha prestación al haber quedado insubsistente la materia de trabajo, ya que por medio del oficio número OM/DGRH/180/2021 de fecha 6 de septiembre del 2021 el cual le fue notificado el 8 de septiembre del mismo año, se dio por terminado el nombramiento de la actora, derivado de la supresión de la ** ** ***** ** **** *****
**** ***** [4], surtiendo sus efectos a partir del 16 de septiembre del mismo año.***

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

G. El pago por parte de la demandada el entero al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado "ISSSTE" durante todo el tiempo que permanezcan la actora fuera de su empleo y hasta la total conclusión del presente conflicto.

Es improcedente el pago del entero ante el ISSSTE en los términos que reclama la actora en virtud de que, a partir del 16 de septiembre del 2021, ya no existe relación de trabajo entre este Máximo Tribunal y la actora, ya que como se ha mencionado y como consta en el multicitado oficio, terminaron los efectos de su nombramiento como consecuencia de la supresión de la plaza. Por lo anterior, es inoperante el pago de concepto alguno ante el ISSSTE en favor de la actora posterior al 16 de septiembre del 2021.

H. El reconocimiento de mi antigüedad al servicio del Poder Judicial de la Federación a partir de mi ingreso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación según las constancias que obran en mi expediente personal, hasta la fecha que sea física y materialmente reinstalada en una plaza equivalente en sueldo y categoría que venía ocupando al día 15 de septiembre de 2021.

Es improcedente el reconocimiento de la antigüedad que reclama la actora, en primer término, porque la misma se le encuentra reconocida, como puede observarse de los nombramientos expedidos a su favor glosados en su expediente personal, siendo que ingresó en un primer momento a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación del 1º de junio del 2009 al 30 de noviembre del mismo año

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*y reingresó el 1º de octubre de 2015, otorgándose a su favor el nombramiento definitivo en fecha 1º de abril del 2016 y finalizó el mismo el día 15 de septiembre del 2021, por el procedimiento de supresión de la plaza número ****[4] debido a la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 que se llevó a cabo en la ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] y que se le notificó el 8 de septiembre de 2021 mediante el oficio OM/DGRH/180/2021. En segundo término, es improcedente que se compute antigüedad adicional al período señalado en virtud de que el vínculo laboral entre la actora y la Suprema Corte de Justicia de la Nación terminó, siendo el 15 de septiembre de 2021 su último día laboral, por lo cual es inoperante el reclamo realizado por la accionante en el relativo que se contesta.*

I. Igualmente reclamo los incrementos que se hayan suscitado y todas aquellas prestaciones legales y de seguridad social que se confieran a los trabajadores de la categoría que ocupó y durante el trámite del juicio laboral hasta su total conclusión.

Es improcedente el reclamo realizado por la actora correspondiente a los incrementos en cuanto a las prestaciones legales y de seguridad social que sufran las categorías de los trabajadores de la que ocupaba la accionante, primeramente, porque la categoría de la actora no existe, derivado del procedimiento de supresión que sufrió la plaza. Y en segundo, porque no es acreedora a la aplicación de incremento alguno ya que el vínculo laboral de este Tribunal Constitucional con la accionante concluyó el pasado 16 de septiembre de 2021.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

J. Las aportaciones conducentes al Instituto y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (fondo de pensiones y servicios médicos, FOVISSSTE, seguro de FOVISSSTE, seguro de separación individualizado).

Es improcedente el reclamo de las aportaciones al FOVISSSTE, seguro de FOVISSSTE, seguro de separación individualizado realizado por la parte de la actora, ya que este Alto Tribunal siempre cumplió con sus obligaciones laborales con la ahora demandante, cubriendo todas las cuotas del FOVISSSTE e ISSSTE y de su Seguro de Separación Individualizado, en tiempo y forma en favor de la actora durante la duración de la relación laboral que la unió con esta Institución. Sirve de ejemplo a esto, el recibo de nómina de la primera quincena de septiembre de 2021, con fecha 10 de septiembre de 2021, que se agrega en copia certificada, por tal motivo se opone la excepción de pago.

K. AD CAUTELAM: el pago de los Servicios médicos, debidamente acreditados y que pudieran surgir por virtud de asistencia médica que pudiera necesitar y en razón a la abstención de servicio que, por virtud de estar separada de mi empleo, el ISSSTE y el seguro de gastos médicos mayores no me proporcione y que es claro que requiero al ser una paciente con **[8].***

Es improcedente el pago de los gastos médicos que reclama la actora en virtud de que la misma gozó de todas las prerrogativas de salud que tienen los trabajadores al servicio de este Alto Tribunal. Insistiendo que no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado,

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

sino que la plaza que fuera ocupada por la accionante fue suprimida atendiendo a las necesidades del servicio que requería el área a la que pertenecía la misma, no existiendo relación entre la supresión de la plaza con el padecimiento que manifiesta la actora tener ya que siempre tuvo acceso a los servicios de salud a la que tienen los trabajadores de confianza de este alto Tribunal.

L. El pago y entero de la aportación del SAR que la parte demandada se abstenga de entregar a beneficio de la ocursoante y por todo el tiempo que esta permanezca fuera de su empleo por causa imputable a los demandados.

*Es improcedente el pago de la aportación del SAR en virtud de que esta Institución cumplió con el pago de las aportaciones en favor de la actora cuando así correspondió hasta el día en que concluyó la relación laboral de la ** ***** ***** *****[1] con este Alto Tribunal derivado de la supresión que tuvo objeto la plaza que ocupaba, y por lo que hace a las aportaciones por la duración de la tramitación del juicio, es improcedente ya que no le asiste la razón, pues no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado.*

M. AD CAUTELAM el servicio médico del ISSSTE del que era beneficiaria y al darme de baja por supresión de la plaza me dejaron en estado de indefensión y perdiendo el derecho a la salud esta prestación y la letra K, encuentran sustento en las siguientes jurisprudencias y acuerdos internacionales.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Es improcedente la continuación del servicio médico del ISSSTE que reclama la actora, ya que no fue separada de su trabajo de manera injustificada, sino que fue debidamente notificada del procedimiento de supresión de su plaza, el cual atendió al análisis integral de la estructura y del cual se desprendió que las funciones encomendadas ya no obedecen a las necesidades actuales de trabajo. En atención a lo señalado, la supresión en comento se realizó de manera interorganizacional para mejorarla eficiencia y buen funcionamiento del área, no existiendo relación causa/efecto entre la actora y el desempeño de sus funciones ni mucho menos de su condición de salud.

*La terminación del vínculo laboral se dio por la supresión de la plaza que ocupaba, misma que fue realizada de manera legal sin violentarle derecho alguno, ya que, como trabajadora de confianza, siempre tuvo reconocidos sus derechos de protección al salario y de seguridad social mientras formaba parte de esta Institución. Por el contrario, al no ser trabajadora de base, no es acreedora al derecho a la inamovilidad tal y como se establece en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Federal y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, en atención al tiempo laborado en este Alto Tribunal a la ** ***** ***** [1] se le autorizó a otorgarle además de su finiquito, una gratificación especial denominada “Apoyo Económico 2021” por el importe de tres meses de su salario tabular y que la actora no menciona en su escrito de demanda.*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Por último, se señala que los criterios jurisprudenciales, así como los tratados internacionales invocados por la operaria son inaplicables al presente caso, ya que a la actora jamás se le ha vulnerado ni se ha causado menoscabo alguno en sus derechos fundamentales, mucho menos el del acceso a la salud, ya que, durante la vigencia del vínculo laboral, gozó de todas y cada una de las prerrogativas de seguridad social y de servicios médicos a las que pudo haber sido acreedora. Así también, se niega que se le haya discriminado ni de manera directa ni indirecta, ni por acción u omisión alguna, ni por su condición de salud, ni por su género, raza, color de piel, estado civil, edad, creencias religiosas, ideología política, etc., ya que la accionante siempre fue tratada con igualdad en su esfera laboral sin poner en riesgo ni atentar, en algún momento su dignidad humana.

En consecuencia, jamás se le anuló, ni alteró, ni se le redujo derecho alguno. Lo cierto es que la actora, al haber sido trabajadora de confianza, no goza del derecho de estabilidad en el empleo e inamovilidad, lo anterior conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan excluidos del régimen de dicha ley, es decir, no tienen la oportunidad de optar por la reubicación en una diversa plaza equivalente o indemnización.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

1. Este hecho se contesta en los siguientes términos:

Es parcialmente cierto. Del expediente personal de la actora se advierte que la relación laboral con este Máximo Tribunal como *** ** **** * ***** * ** ** ***** ** *******

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

******* ****[4] ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6]**
de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, inició el 1
de abril de 2016 (foja 144 del expediente personal), sin
embargo, el vínculo laboral dejó de existir en virtud del
término de su nombramiento derivado de la supresión de
la plaza antes mencionada, surtiendo sus efectos el día 16
de septiembre del 2021.

Se hace notar que del dictamen de Reestructuración
Orgánico- Ocupacional 2021 se desprende que,
atendiendo al Reordenamiento de las estructuras
orgánicas y ocupacionales de la *** ***** ** *******
**** ** *****[6], no se requiere contar con una plaza con**
nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa
de servicios.

Lo anterior se advierte del dictamen de Reestructuración
Orgánico-Ocupacional 2021 el cual obra en el expediente
de la *** ****[4], no obstante, se anexa copia certificada**
del misino al presente escrito para constancia legal.

Por lo que hace al salario que manifiesta la actora al
servicio de la Suprema Corte de la Nación, es cierto que
percibía la cantidad de *** ***** * ** *** ***** ***** ***
******* ***** ***** ***** *****[5] brutos de manera**
quincenal, haciendo notar que la información tanto de sus
funciones como de su salario obran en el expediente
personal que se encuentra resguardado por la Dirección
General de Recursos Humanos.

2. El hecho marcado con el numeral dos de la demanda
que se contesta es cierto. Le fue emitido el nombramiento
definitivo de *** ** **** ***** * **** ***** ** ***** ****

***** ***** ****[4] con efectos a partir del primero de abril del 2016.

3. El relativo que se contesta es falso y niega. Es falso que la actora se haya desempeñado como manifiesta, ya que la accionante tuvo diversas faltas en el desempeño del servicio encomendado, resaltando de manera especial la siguiente:

Se instauró en su contra el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa número 58/2018 (fojas 280 a la 398 del expediente personal), mismo que quedó firme mediante la sentencia del Recurso de Inconformidad 1/2020 resuelto por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, de fecha 1º de julio del 2020, quien llegó a la misma conclusión que la Presidencia de este Alto Tribunal, indicando que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la ** ***** ***** *****[1], por haber incumplido con lo establecido en las bases de la Licitación Pública Nacional LPN/SCJN/DGRM-DABI/010/2017, cuyo incumplimiento derivó precisamente en otorgarle a la empresa ***** ** ***** **** ** ****[2], ventaja sobre los demás participantes contraviniendo los principios de igualdad de condiciones que rigen los procedimientos de contratación consagrados en el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 44 del Acuerdo General de Administración VI/2008, lo que resultó en el ejercicio indebido de su cargo e incumplimiento de las disposiciones administrativas relacionadas con el ejercicio de sus funciones, lo que derivó en la imposición de la sanción consistente en amonestación pública.

De lo anterior se desprende la falsedad con que se conduce la actora en su escrito de demanda, por lo que la suscrita se reserva el derecho para ejercer en la vía que corresponda derivado de las falsedades declaradas por la accionante en su escrito de demanda, así como de las que haga a lo largo de la secuela procesal por el delito de fraude procesal o bien el que la autoridad competente califique; sirve de apoyo la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 169881

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Penal

Tesis: I.6o.P.109 P

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Abril de 2008, página 2370

Tipo: Aislada

FRAUDE PROCESAL, DELITO, PREVISTO EN EL ARTÍCULO 310 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. CUANDO SE CONSUMA (se transcribe).

4. El relativo que se contesta se atiende de la siguiente manera:

Si bien es cierto que como lo señala la parte actora, en 2017 le detectaron ***[8] de mama derecho etapa I en vigilancia, ello no fue impedimento para que continuara con sus actividades con la normalidad que el caso requería, y si bien, en su expediente obran diversas licencias médicas, la última relacionada con el mismo padecimiento, data del mes de abril de 2021, las cuales se le otorgaron con el pago de sus salarios en términos de la Ley del ISSSTE, teniendo acceso a la salud y atenciones**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

que requirió para su debido tratamiento, lo cual denota que en ningún momento la accionante se vio vulnerada en su derecho al trabajo ni mucho menos en su derecho a la salud. Siendo cierto que la actora se desempeñó de manera normal en las funciones requeridas por el servicio, por lo que la supresión de la plaza no es vinculante con dicho padecimiento.

*5. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega. Primeramente, porque no es atribuible a la suscrita que la accionante se haya enterado de la existencia del acuerdo plenario que invoca, por otro lado, se insiste en que la actora jamás fue dada de baja, ni despedida de su trabajo, ya que como se menciona en el presente escrito de contestación, la plaza que fuera ocupada por la ** ***** ***** *****[1] fue suprimida, ya que derivado del análisis integral de la estructura, se determinó que no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios, y la cual fue autorizada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 30 de agosto de 2020, atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es decir, su baja no tuvo como causa la enfermedad que padece.*

*Los actos realizados en el proceso de reestructura orgánica y ocupacional de esta ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], área a la cual se encontraba adscrita la actora, en ningún momento se encontraron relacionados con el estado de salud de la misma. Incluso del escrito inicial de demanda se recoge la confesión de la actora*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

que se pudo desempeñar de manera normal en sus funciones, tal como lo establece en el hecho numero 4 al manifestar lo siguiente:

“...continuando mis actividades con la normalidad que se requiere” (SIC).

Es entonces que no asiste la razón a la actora para realizar las aseveraciones de su escrito de demanda en el hecho que se contesta.

Además, la circular 21/2011 fue emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal y dirigido a los “TITULARES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES FEDERALES AUXILIARES Y ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL”, es decir, de otro de los órganos en los que se deposita el Poder Judicial de la Federación y que tiene una administración, operación y objeto independiente a la Suprema Corte de Justicia de Administración, de conformidad con el artículo 94 constitucional, el cual en su parte conducente dice:

“Artículo 94” (se transcribe).

Por lo que ni dicha circular ni el acuerdo plenario invocados, le resultan aplicables a los servidores públicos de este Alto Tribunal.

6. El relativo se contesta de la siguiente manera:

El 8 de septiembre del 2021, la actora debía acudir a su oficina ubicada en las instalaciones que ocupa la ***
***** ** ***** ** ** *****[6] en el domicilio ubicado**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

en *** ** ** ***** ***** *** ***** ***** *****
***** ***** ***** ** *****[6], toda vez que derivado
de sus funciones debía firmar de manera autógrafa el
convenio modificatorio del contrato SCJN/DGRM/DABI/-
068/10/2017 sobre el servicio de arrendamiento de
equipos de cómputo de diversas características, y
servicios conexos, celebrado con la empresa
***** ***** ***** ** ***** ***** ***** **
****[2], posterior a ello, es cierto que se le notificó a la
actora mediante el Actuario Judicial adscrito a este
Máximo Tribunal el oficio número OM/DGRH/1480/2021 de
fecha 6 de septiembre del 2021 en el que se hizo de
conocimiento la supresión de la plaza que surtiría sus
efectos a partir del 16 de septiembre del 2021.**

**7. El relativo que se contesta es falso y se niega. Si bien
es cierto, se suprimió la plaza que era ocupada por la
accionante, ello no implica que se haya “hecho a un lado”
acuerdo alguno, pues como ya se expuso, el Acuerdo
Plenario del Consejo de la Judicatura Federal ni la
mencionada circular 21/2011 no son aplicables a las
relaciones laborales de la Suprema Corte de Justicia de la
Nación con sus servidores públicos.**

**Debiendo reiterarse que la reestructura del área no fue
motivada por su situación médica y surgiendo del estudio
pormenorizado, del reordenamiento de la estructura
orgánica y ocupacional de la ***** ***** ** ***** **
** *****[6] como quedó asentado en el dictamen de
procedencia antes mencionado siendo autorizado por el
Ministro Presidente, con las facultades contenidas en las
fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es decir, no existe un nexo entre la supresión de la plaza y la condición de salud, género o cualquier otra condición de la actora, ya que el único fin de la supresión realizada era garantizar la prestación del servicio y las necesidades de las áreas para el buen funcionamiento organizacional de este Tribunal Constitucional.

8. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso pues derivado de las necesidades propias para el buen funcionamiento de las áreas que conforman la Suprema Corte de Justicia de la Nación se hizo necesario la reestructura organizacional del área en atención a las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 establecidas por el Ministro Presidente, en particular la de una nueva forma de administrar, en donde señala que es necesario un cambio integral de la cultura organizacional y una transformación profunda de las prácticas, normas y procedimientos administrativos; en específico la de potenciar el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Asimismo, se manifiesta que desde el año 2019, como parte de la implementación de las mejores prácticas en materia de Tecnologías de la Información y Comunicación, así como al desarrollo e instrumentación de los nuevos proyectos estratégicos, en septiembre de 2021, la *** ** ***** ** ** *****[6], planteó un nuevo esquema de organización en donde se propone se fortalezca la ***** ** ***** ***** * ** ***** ** ***** *****[6], basándose**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*en la atención optimizada de las diversas necesidades requeridas por las áreas administrativas y jurisdiccionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del Centro de Atención a Usuarios (CAU). De igual forma, la reestructura que nos ocupa, plantea la readscripción de diversas áreas funcionales y plazas de manera interna, con la finalidad de aprovechar los perfiles y la experiencia de los ocupantes, para atender de mejor manera las cargas de trabajo, lo que dio origen al dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021, mismo que determina la supresión de la plaza; en consecuencia, se aclara que lo anterior no se hizo para dar por terminado de manera injustificada el nombramiento de la accionante como erróneamente ella lo señala, toda vez que nos encontramos con la insubsistencia de las funciones ejecutadas por la ***** ** ***** ** **** ***** *[4] sin que exista un vínculo causa/efecto entre la ** ***** ***** *****[1] y la supresión realizada a la plaza, en virtud de encontrarnos en un proceso administrativo interorganizacional que privilegió el buen funcionamiento de esta ***** ***** ** ***** ** ** *****[6].*

Por lo antes señalado, a efecto de dar cumplimiento con lo establecido en el dictamen de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 se procedió a notificar el oficio OM/DGRH/1480/2021 de fecha 6 de septiembre del 2021, el cual contiene lo conducente en cuanto a la supresión de la plaza y que toda vez que por tratarse de un servidor público de confianza no goza del derecho a la estabilidad en el empleo, con el objeto de brindarle un beneficio adicional al de protección al salario, se autorizó otorgarle por única vez un apoyo económico por el

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*importe de 3 meses de salario tabular, por lo que no se realizó con el afán de provocar un menoscabo en contra de la accionante, sino que fue con la finalidad de cumplimentar la reestructuración que sufrió esta *****
***** ** ***** ** ** *****[6] con el fin del mejor funcionamiento de este Alto Tribunal.*

*Por lo que hace a la aseveración que hace la ** ***** *****
*****[1] respecto a que supuestamente se le haya pedido que renunciara, es falso y se niega, ya que jamás se le forzó ni se le presionó para obtener la renuncia o algún otro documento en contra de la voluntad de la accionante, y por cuanto hace que la actora afirma tener unas supuestas grabaciones digitales en donde se le solicita lo antes manifestado, se hace resaltar a esta H. Comisión Substanciadora que la actora es omisa en señalar las circunstancias de modo, tiempo y lugar que constituyen los supuestos hechos, motivo por el cual no es materialmente posible exponer argumento alguno de defensa pues sus aseveraciones son obscuras y me dejan en estado de indefensión.*

*9. El relativo que se contesta es falso y se niega. Insistiendo que la supresión de la ***** ***** ** ***** ** *****
***** [4] derivó de lo manifestado en el segundo párrafo de la respuesta al punto 8; en consecuencia, dicho dictamen se realizó con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento de esta Dirección General a mi cargo, concluyendo en la necesidad de la supresión de dicha plaza, no tiene por objeto aplicar sanciones, ni para su procedencia requiere demostrar un incumplimiento del trabajador, sino que más bien obedece a un ejercicio objetivo en el que se determina que las funciones*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*asociadas a la plaza ya no son necesarias en la misma, ya que dependiendo el caso, se procede conforme dicta la normativa, incluso en el caso que nos ocupa se otorgó un beneficio económico a la actora con la finalidad de no dejarla en estado de indefensión. Asimismo, se insiste que en el dictamen se determinó entre otras cuestiones que las funciones de la plaza ****[4] eran prescindibles, ya que no se justificaba la existencia de una plaza nivel Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios; por lo que es fácil advertir que la supresión de que se trata no es ningún tipo de sanción jurídica y/o administrativa y se reitera que ello no guardó relación con el desempeño de la actora en ese puesto ni mucho menos por cuestiones de su estado de salud, género, y/o cualquier otra condición.*

Resulta improcedente lo reclamado por la actora en lo relativo a que se han violado sus derechos laborales y que por tal motivo demanda su inmediata reinstalación en el puesto que desempeñaba o el equivalente, por dos razones fundamentales: la primera, es porque la plaza suprimida era de confianza, por lo que no goza del derecho a la estabilidad en el empleo ni a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo tal como lo señala el artículo 123 constitucional apartado B fracción XIV, el artículo 5 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, así como el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación; y la segunda porque no nos encontramos en el supuesto ni de una rescisión ni mucho menos de un despido injustificado, por lo que resulta improcedente la reinstalación de la actora en la plaza que ocupaba así como en otra similar.

En ese orden de ideas, resulta aplicable al caso la Jurisprudencia de la Séptima Época, de la Cuarta Sala de la anterior integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, 175-180 Quinta Parte, Página 68, del rubro que sigue:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. (se transcribe).

Tomando en cuenta lo anterior, es de reiterarse que el artículo 123, apartado B, fracción IX, Constitucional, establece que en caso de supresión de plazas, los trabajadores tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente o a la indemnización de ley; sin embargo, ese es un derecho que se le otorga únicamente a los trabajadores de base, ya que en la fracción XIV, de ese mismo artículo y apartado, determina que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, los cuales siempre fueron disfrutados por la accionante durante la vigencia de la relación laboral.

10. El relativo que se contesta es falso y se niega en cuanto a que no existe despido injustificado alguno ni se violó algún derecho a la actora. Adicionalmente expongo que resulta inaplicable el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya que como se insiste, no nos encontramos en el supuesto de una

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*rescisión, ni de un procedimiento para cesar a la trabajadora, la verdad de los hechos, es que la plaza que ocupaba la accionante fue debidamente suprimida, tal como se desprende del dictamen de fecha 30 de agosto del 2021 en el que en la parte conducente suprime la *****
***** **** ** ***** ** ***** ***** **** ** *****[4], denominada ***** ** **** ** *****[4], ya que derivado del análisis integral de la estructura y de las funciones, se desprende que no se requiere contar con una plaza con nivel de Dirección de Área para la atención de una mesa de servicios, resolución que fue autorizada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, no se separó a la actora de su trabajo de manera injustificada, ya que lo que aconteció, fue que no subsistió la materia de trabajo de manera general al desaparecer la plaza en comento sin que hubiera relación causa/efecto entre la actora y la terminación del vínculo laboral.*

Y al haber sido trabajadora de confianza, no goza del derecho de estabilidad en el empleo e inamovilidad, de conformidad con los preceptos normativos invocados en la presente contestación, así como de la jurisprudencia y los criterios invocados, por lo que se insiste en que carece de acción y derecho para reclamar la reinstalación o reubicación en una plaza similar tal y como se ha mencionado.

11. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio pues únicamente expone consideraciones jurídicas sin narrar hecho alguno.

Independientemente, señalo que tanto el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como los tratados internacionales y criterios jurisprudenciales que invoca la actora resultan intrascendentes e inaplicables al caso concreto, en virtud de que el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción XI establece el derecho de los trabajadores para que se les otorgue una plaza equivalente a la suprimida, sin embargo, la fracción XIV del mismo artículo hace una exclusión de los trabajadores de confianza, ya que establece que los mismos solo gozarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, en consecuencia, como se mencionó en diversas partes del cuerpo del presente escrito, la operaria carece de dicha prerrogativa por haber sido trabajadora de confianza, por consiguiente, no entra en el supuesto de la fracción IX del artículo 123, apartado B, constitucional mencionado a supra líneas.

Es de reiterar que como se ha mencionado, el padecimiento que alude la actora no influyó en la supresión de la plaza. Asimismo, se insiste en que la actora jamás fue discriminada de ninguna manera ni se le vulneró el acceso a la salud; incluso, se hace notar que la parte actora se confunde pues hace valer criterios jurisprudenciales que refieren a discriminación en cuanto a la ocupación, y por ser mujer, a la conservación de derechos y protección de las mujeres trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia, aunado a eso, invoca la suspensión de las labores de los

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

*trabajadores de los hospitales del ISSSTE, mismos que como ya se dijo, son inaplicables al caso concreto ya que no se violó derecho alguno a la actora, incluso, aún y cuando los trabajadores de confianza no gozan de la estabilidad en el empleo se le otorgó por única vez el pago de tres meses de su salario tabular denominado “apoyo económico 2021” a la ** ***** *****[1]**

*Sin dejar de resaltar que al momento de que surtió sus efectos la supresión de la multicitada plaza ****[4], se procedió a realizar el pago de las prestaciones a las que tuvo derecho hasta ese momento, así como el pago extraordinario de un apoyo económico consistente en el importe de tres meses de su salario tabular a la ** ***** ***** *****[1], cantidades que fueron transferidas a la actora a su cuenta bancaria, tal como se acredita con los recibos ofrecidos como pruebas en el cuerpo del presente libelo en el capítulo correspondiente.*

*Por las razones expresadas la C. ***** ***** *****[1] carece de toda acción y derecho para reclamar la reinstalación y/o el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba al haber sido una trabajadora de confianza, pues esta se llevó conforme a lo establecido en el artículo 6, fracción IV del Acuerdo General de Administración VI/2019, en caso de supresión de las plazas derivado del reordenamiento de las estructuras orgánicas y ocupacionales se observarán las disposiciones laborales aplicables, lo que aconteció en el presente asunto, sirve de apoyo el criterio emitido por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en materia de trabajo que establece:*

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA) (se transcribe).

Por las consideraciones de hecho y de derecho expuestas en este escrito se solicita que esta H. Comisión Substanciadora emita una resolución absolutoria a esta H. Institución ya que a todas luces son improcedentes las pretensiones realizadas por la actora.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

I. FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA. En virtud de que la parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda vez que la supresión de la plaza que ocupaba cumplió con lo establecido en los artículos 5, fracción IV y 6 del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019 DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN DE 11 DE JULIO DE 2019, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, NOMBRAMIENTOS, LICENCIAS, COMISIONES, READSCRIPCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL, SALVO LOS DE SUS SALAS, además de que se sustenta en las necesidades del

servicio y la racionalidad del gasto público. Aunado a que la exservidora pública ahora demandante ocupaba una plaza de confianza y, por tanto, carece de estabilidad en el empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

II. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

Resulta prescrita la acción respecto al reclamo de vacaciones por los períodos 2019 y el primer período 2020 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional.

III. INAPLICABILIDAD DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. Esta excepción se hace valer en razón a que tratándose de servidores públicos de confianza no les es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ello de conformidad con los artículos 2o y 8 del propio cuerpo normativo que señalan:

“ARTÍCULO 2o.” (se transcribe).

“ARTÍCULO 8o.” (se transcribe).

Con base en lo anterior, de conformidad con el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación los directores de área tienen el carácter de ser trabajadores de confianza:

“Artículo 160” (se transcribe).

IV. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Esta excepción se hace consistir en que el accionante carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, ello, por ubicarse en los supuestos establecidos en los artículos 5o y 8o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por tanto, no le asiste ningún derecho más que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social que le corresponda.

Asimismo, para reclamar la reinstalación y/o el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba, derivado de que la plaza que ocupaba la accionante era la de un servidor público de confianza y por ello no gozan de un beneficio adicional al de la protección al salario y de seguridad social.

V. PAGO. Toda vez que derivado de la supresión de la plaza de ***** ** **** ***** **** ***** *[4] misma que fue autorizada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con efectos a partir del 16 de septiembre de 2021, este Máximo Tribunal determinó que no obstante que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo económico consistente en 3 meses de sueldo tabular, apoyo que le fue cubierto mediante transferencia bancaria a la cuenta *****[7], situación que se acredita con el recibo de nómina a denominado “APOYO ECONÓMICO 2021”, mismo que se ofrece como prueba

desde este momento para acreditar la excepción de pago que se hace valer.

VI. LA DE OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL. *Derivado de las omisiones cometidas por la parte actora en el cuerpo de su escrito inicial de demanda que se traducen en alegaciones que no permiten a la suscrita exponer su defensa, además de diversas contradicciones y la falta de elementos en los que la actora funda su acción, lo cual deberá considerar esta H. Comisión al momento de emitir la resolución correspondiente...". (de la foja 104 a 150)*

7. Mediante proveído de diez de febrero de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo al titular de la *****
***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** **
** *****[6] contestando en tiempo y forma la demanda instaurada en su contra, por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en los escritos de cuenta, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes y reservó pronunciarse sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno. Asimismo, señaló las **diez horas con treinta minutos del veintiséis de abril de dos mil veintidós**, para que tuviera verificativo la audiencia en la que se recibirían los medios probatorios respectivos.
8. El **veintiséis de abril de dos mil veintidós**, se celebró la audiencia que prevén los artículos 131, 132 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se abrió el periodo de recepción de pruebas y se admitieron las siguientes:

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

De las pruebas que ofreció la actora, se admitieron y desahogaron las siguientes:

I. Instrumental de actuaciones.

II. Presuncional en su doble aspecto legal y humana,

III. Confesional a cargo de ***** [1], en su carácter de ***** ** ***** [6], la cual se desahogó por oficio recibido en la Comisión el veintinueve de noviembre de dos mil veintidós:

“... 1.- Que diga el absolvente si es cierto como lo es que tiene conocimiento de la Circular 21/2011 del Pleno del Consejo de la Judicatura de la sesión ordinaria el 13 de julio del 2011 emitida con fecha 15 de julio de 2011 por el Secretario Ejecutivo del Pleno de la Judicatura Federal Magistrado ** ** [1].***

R. No, no es cierto ya que por lo que se puede apreciar dicha circular al ser emitida por el Consejo de la Judicatura Federal, ésta está dirigida al personal que labora en dicha institución, por lo que no es una disposición que el personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tenga la obligación de conocer.

2.- Que diga el absolvente si es cierto como lo es que tiene conocimiento que la ** [4].***

R. Sí, es cierto que la ** [4].***

3.- Que diga el absolvente si tiene conocimiento que a la actora le detectaron ** [8] derecho etapa***

1 en su momento de vigilancia en febrero del 2017 y actualmente en control oncológico.

R. Es parcialmente cierto, puesto que el 10 de septiembre del año 2021, la actora, mediante correo electrónico, remitió al suscrito hoy lo que ella denominó como “la constancia de asistencia a consulta oncológica”, presuntamente expedida por una institución privada que a la letra dice:

“SRA. *** ***** *****[1]
FECHA 10 DE SEPTIEMBRE 2021
HORARIO: 11:45 A 12:30
“FEMENINO 61^a ***** ** *****[8] DERECHA ETAPA I
FEBRERO 2017 EN VIGILANCIA PERIÓDICA, HOLA
ACUDIÓ A CONSULTA PROGRAMADA PARA
SOLICITAR ESTUDIOS DE IMAGEN Y LABORATORIO
PARA CONTROL ANUAL DE LA PATOLOGÍA.” (sic)**

*De lo anterior, hoy se puede presumir que la actora ha padecido ***** ** **** ***** ***** *[8], hoy en 2017 y que, únicamente, hasta la fecha antes citada, asistía a una **** ***** *****[8] de control anual, según se desprende de lo descrito en su correo electrónico, así como de la propia constancia.*

4.- Que el oferente con fecha 8 de septiembre citó a las 11 horas a la hoy actora para la firma de un convenio conciliador y la retuvo hasta las 12 horas.

R. Es parcialmente cierto, puesto que sí cité a la hora del día y ahora mencionados, pero fue para que firmara el convenio modificadorio entre el Máximo Tribunal y un prestador de servicios, del cual ella fungió como administradora del contrato, por lo que resultaba imprescindible contar con su firma autógrafa. Sin embargo, resulta falso que se le hubiera citado para la firma de un convenio

“conciliador”, y de igual forma es falso que se le haya retenido de alguna manera.

5.- Que diga el absolvente si es cierto como lo es que la supresión de plaza equivale a dar de baja por supresión de plaza a la hoy actora.

R. No lo puedo afirmar ni negar, en virtud de que no se encuentra dentro de mis funciones y atribuciones conocer los trámites de baja de los diversos trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues se trata de un trámite que realiza la Dirección General de Recursos Humanos...” (foja 418-418 vuelta).

IV. Documentales consistentes en:

1. Copia simple de un nombramiento expedido a la trabajadora actora, de siete de abril de dos mil dieciséis, signado por el entonces Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
2. Impresión de la Circular 21/2011 de quince de julio de dos mil once, del índice de la Secretaría Ejecutiva del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.
3. Impresión de una fotografía en blanco y negro de una notificación de ocho de septiembre de dos mil veintiuno, practicada a la trabajadora actora.
4. Copia simple del oficio OM/DGRH/180/2021 de seis de septiembre de dos mil veintiuno, signado por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5. Copia simple de un aviso de baja expedido a la trabajadora actora de diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno, signado por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

6. Copia simple de un escrito dirigido a la trabajadora actora de veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno.
7. Legajo de veinticuatro impresiones de recibos de pago expedidos a nombre de la trabajadora actora, relativos al año dos mil veinte y dos mil veintiuno.
8. Legajo en veintiocho fojas de diversos correos electrónicos y sus anexos.

V. Dispositivo electrónico marca Adata, color negro con rojo.

VI. Documental consistente en el original del expediente personal que, de la trabajadora actora, que lleva la Dirección de Ingreso y Control Documental de la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cabe señalar que las documentales antes precisadas, ofrecidas y admitidas como pruebas de la trabajadora actora, se tuvieron por desahogadas por su propia y especial naturaleza.

9. Por otro parte de las pruebas que ofrecieron los ***** ** **
 ***** ***** ** ***** ** ** ***** * ***** ***** **
 ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], se admitieron y desahogaron las siguientes:

***** ***** ** ***** *****[6]	***** ***** ** ***** ** ** *****[6]
<p>I. Documental consistente en copia certificada del nombramiento expedido al ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], el uno de febrero de dos mil diecinueve, suscrito por</p>	<p>I. Documental consistente en copia certificada del nombramiento expedido al ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], el veintisiete de febrero de dos mi diecinueve,</p>

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

<p>el Ministro Presidente del Alto Tribunal</p>	<p>suscrito por el Ministro Presidente del Alto Tribunal</p>
<p>II. Documental consistente en el original del expediente que corresponde a la ***** ** ** ***** ** ****[4], que se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** *****[6].</p>	<p>II. Documental consistente en el original del expediente que corresponde a la ***** ** ** ***** ** ****[4], que se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** *****[6].</p>
<p>III. Documental consistente en el original del expediente personal que de la trabajadora actora se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6]</p>	<p>III. Documental consistente en el original del expediente personal que de la trabajadora actora se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** *****[6].</p>
<p>IV. Documental consistente en la sentencia del recurso de inconformidad 1/2020 de uno de julio de dos mil veinte, que obra en el original del expediente personal que de la trabajadora actora se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** **</p>	<p>IV. Documental consistente en la sentencia del recurso de inconformidad 1/2020 de uno de julio de dos mil veinte, que obra en el original del expediente personal que de la trabajadora actora</p>

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

<p>***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6].</p>	<p>se lleva en la ***** ** ***** * ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6].</p>
<p>V. Documentales consistentes en: 1. Legajo de copias certificadas que contiene el oficio OM/DGRH/180/2021 de seis de septiembre de dos mil veintiuno, signado por el ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] y una constancia de notificación de ocho de septiembre de dos mil veintiuno, constante de dos fojas. 2. copia certificada de un dictamen de procedencia y razonabilidad de reestructuración orgánica-ocupacional 2021 de la ***** ***** ** ***** ** *****[6] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, constante de siete fojas útiles.</p> <p>VI. copias certificadas de tres recibos de pago</p>	<p>V. Documentales consistentes en: 1. Legajo de copias certificadas que contiene el oficio OM/DGRH/180/2021 de seis de septiembre de dos mil veintiuno, signado por el ***** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] y una constancia de notificación de ocho de septiembre de dos mil veintiuno, constante de dos fojas. 2. copia certificada de un dictamen de procedencia y razonabilidad de reestructuración orgánica-ocupacional 2021 de la ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] de la Suprema Corte de</p>

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

<p>expedidos a la trabajadora actora ***** [1], en una foja cada uno.</p> <p>VII. Se admite copia certificada de un recibo de pago relativo al "apoyo económico 2021" de veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno.</p>	<p>Justicia de la Nación, constante de siete fojas útiles.</p> <p>3. Copias certificadas de tres recibos de pago expedidos a la trabajadora actora ***** [1], en una foja cada uno.</p> <p>4. Copia certificada de un recibo de pago relativo al "apoyo económico 2021" de veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno.</p> <p>VI. Copia certificada de un formato denominado "guardias del primer periodo de receso del 16 al 31 de julio 2021".</p> <p>VII. 5. Copia certificada de un correo electrónico de dieciséis de julio de dos mil veintiuno.</p>
<p>VIII. Documentales consistentes en las constancias que emitan el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), Fondo de Vivienda de ese Instituto (FOVISSSTE), así como</p>	<p>VIII. Documentales consistentes en las constancias que emitan el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) Fondo de Vivienda de ese</p>

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

<p>de PENSIONISSSTE, respecto del correcto y completo pago de aportaciones que efectuó la Suprema Corte de Justicia de la Nación a favor de la parte actora hasta el quince de septiembre de dos mil veintiuno.</p>	<p>Instituto (FOVISSSTE), así como de PENSIONISSSTE, respecto del correcto y completo pago de aportaciones que efectuó la Suprema Corte de Justicia de la Nación a favor de la parte actora hasta el quince de septiembre de dos mil veintiuno</p>
<p>IX. Instrumental de actuaciones.</p>	<p>IX. Instrumental de actuaciones.</p>
<p>X. Presuncional en su doble aspecto legal y humana.</p>	<p>X. Presuncional en su doble aspecto legal y humana.</p>

- 10.** El veintisiete de abril de dos mil veintidós, los titulares demandados interpusieron recurso de revisión en contra de lo acordado en la audiencia de ley, celebrada el veintiséis de abril de dos mil veintidós.
- 11.** Por acuerdo de veintinueve de abril de dos mil veintidós, el Presidente de la Comisión tuvo por interpuesto el recurso de revisión antes descrito, ordenó correr traslado a la parte actora para que dentro del plazo de tres días manifestara lo que a sus intereses conviniera.
- 12.** El veintiocho de octubre de dos mil veintidós, se resolvió el recurso de revisión relativo al conflicto de trabajo **1/2022-C** en el que se determinó:
- “...PRIMERO. Es infundado el recurso de revisión materia de esta resolución.***

SEGUNDO. *Quedan firmes las calificaciones realizadas a las posiciones uno, dos, tres cuatro y cinco de la confesional ofrecida por la parte actora, a cargo de ***** ***** *****[1]; así como la admisión de la prueba digital del dispositivo electrónico marca Adata ofrecido por la parte actora...”*

13. **Alegatos.** Por diversos escritos presentados el ocho de noviembre de dos mil veintidós, trece de diciembre del mismo año, la parte actora y demandada presentaron sus respectivos alegatos, los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdos presidenciales del nueve y catorce de diciembre de dos mil veintidós.

14. **Turno para dictamen.** El catorce de diciembre de dos mil veintidós, visto el estado procesal que guardaban los autos, se tuvo por cerrada la instrucción y se ordenó turnar el asunto al representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la elaboración del proyecto de dictamen correspondiente.

II. COMPETENCIA

1. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver el presente conflicto laboral, según lo disponen los artículos 123, apartado ‘B’, fracción XII, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; y, 152 y 160 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, habida cuenta que se trata de un juicio promovido por quien goza de un nombramiento para ocupar una plaza de este Alto Tribunal en el cual se reclama el cumplimiento de diversas prestaciones de carácter laboral y, además, la Comisión Substanciadora Única del Poder

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Judicial de la Federación tramitó el procedimiento en términos de lo previsto en los artículos 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y emitió el dictamen a que se refieren los artículos 153 de este último ordenamiento legal y 1° del Reglamento de Trabajo de dicha Comisión Substanciadora, aprobado en el Acuerdo 8/89 del Pleno de este Alto Tribunal.

2. *Cabe señalar que, por lo que se refiere a la regulación procesal que rige los conflictos de trabajo del Poder Judicial de la Federación, esta determinación se emite atendiendo al texto vigente de los referidos preceptos antes de la entrada en vigor del DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Federal de Defensoría Pública; de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Código Federal de Procedimientos Civiles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de junio de dos mil veintiuno, **atendiendo a lo dispuesto tanto en sus artículos PRIMERO, fracción IV y QUINTO transitorios del referido Decreto, los cuales indican: “IV. Las reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, entrarán en vigor a los 18 meses de la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación” y “Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto,***

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio,” como en el diverso artículo SEXTO transitorio del ACUERDO GENERAL CONJUNTO DE LOS PLENOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL QUE REGULA A LA COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ASÍ COMO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SU COMPETENCIA. que señala: ‘SEXTO. Los juicios y diversos procedimientos que se encuentren en trámite en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, con anterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo General, se resolverán con base en la normativa vigente a la fecha en que iniciaron. ---’ ya que la actora presentó su escrito de demanda el diez de enero de dos mil veintidós, ante la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, y la regulación procesal prevista en los artículos del 152 al 161 de la referida Ley Orgánica y en el citado Acuerdo General Conjunto, entraron en vigor el seis de diciembre de dos mil veintidós.

3. Lo anterior no obsta para que en relación con los derechos que asisten a un trabajador del Poder Judicial de la Federación se atienda a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente a partir del siete de junio de dos mil veintiuno.

III. DELIMITACIÓN DE LA MATERIA DEL CONFLICTO

4. **Delimitación de la materia del presente conflicto.** Con el objeto de delimitar la litis a continuación se sintetizan, por una

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

parte, las pretensiones que hace valer la actora y, por otra, las excepciones y defensas que plantea la parte demandada.

5. En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que las pretensiones principales que demanda la trabajadora consisten en el **otorgamiento de una plaza de confianza equivalente a la que ocupó** por haber sido separada injustificadamente de su cargo, pues se suprimió su plaza; además, hace valer la nulidad del aviso de baja, derivado de lo anterior, el pago de salarios caídos, vacaciones adeudadas así como el aguinaldo, aportaciones de seguridad social y el reconocimiento de su antigüedad hasta la fecha de su reinstalación.
6. Por su parte, los titulares demandados sustentan sus defensas en que la plaza que ocupó **la actora fue de confianza como lo reconoce la propia trabajadora y que su plaza fue suprimida derivado de las necesidades propias del servicio** por lo que, en cuanto al pago de salarios caídos y demás prestaciones reclamadas no tiene derecho a recibirlas por ser accesorias de la acción principal.
7. De la síntesis anterior se concluye que la **litis consiste en determinar si la actora tiene derecho a ser reinstalada por despido injustificado y, por tanto, a que se le paguen diversas prestaciones derivadas de su acción principal, o bien como lo aduce la parte demandada, la actora no tiene derecho a la reinstalación porque fue empleada de confianza y su plaza fue suprimida.**
8. Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por la parte demandada y de no

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

prosperar alguna, se analizará si la actora tiene o no derecho al pago de lo reclamado.

IV. EXCEPCIONES

9. **Estudio de las excepciones opuestas por la parte demandada.** En este considerando se analizan las excepciones de obscuridad, falta de legitimación pasiva, inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por haber sido empleada de confianza y de prescripción de pago de vacaciones y prima vacacional; en la inteligencia de que las diversas que se plantean en el capítulo denominado excepción y defensas, consistentes en falta de legitimación activa, falta de acción y derecho y pago, se relacionan exclusivamente con el fondo de lo planteado por la parte actora, ya que en ellas se sostiene por los titulares demandados que ésta carece de acción y derecho para reclamar las prestaciones señaladas dado que la supresión de la plaza que ocupaba cumplió con el marco jurídico aplicable y además ocupó una plaza de confianza y no tiene derecho a la estabilidad en el empleo; incluso, no goza de la referida estabilidad, por ubicarse en los supuestos establecidos en los artículos 5 y 8 de lo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aunado a que se le otorgó un pago de tres meses de sueldo tabular que le fue cubierto mediante transferencia electrónica, planteamientos a los que se dará respuesta en considerando posterior.

10. **Excepción de obscuridad de la demanda.** Los demandados sostienen que las omisiones cometidas por la parte actora en su escrito inicial de demanda les impiden exponer sus defensas.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

11. Resulta **infundada** la excepción de obscuridad planteada por la demandada, porque ésta sólo procede cuando la demanda se encuentre redactada en forma tal que imposibilite darle contestación por carecer de los elementos necesarios que permitan entender o conocer ante quién y por qué se demanda, los fundamentos legales o cualquier otra circunstancia que necesariamente pueda influir en el derecho ejercido o en la comprensión de los hechos en los que se sustenta la pretensión, colocando al demandado en un estado de indefensión que le impide oponer las defensas correspondientes.¹

12. Entonces, quien opone dicha excepción no debe limitarse a sostener que la demanda es obscura o imprecisa, sino que debe señalar cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que la actora haya incurrido, a fin de que pueda determinarse si la demanda es obscura e imprecisa.²

13. En este contexto, debe señalarse que la parte demandada en el escrito de contestación, al oponer la excepción de obscuridad, se limitó a señalar “...**LA DE OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL. Derivado de las omisiones cometidas por la parte actora en el cuerpo de su escrito inicial de demanda que se traducen en diversas contradicciones y la falta de elementos en los que la actora funda su acción, lo cual deberá considerar esta H. Comisión al momento de**

¹ Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis jurisprudencial que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionarse atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado"**. (Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXIV. Página 30).

² Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis jurisprudencial que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionarse atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado"** (Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXIV. Página 30)

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

emitir la resolución correspondiente...” (foja 46); ante ello, es inexacto que los términos en que aparece formulado el escrito de demanda se traduzca en contradicciones y falta de elementos que impidan a los demandados desarrollar sus defensas, máxime que éstas dieron contestación a la demanda, opusieron excepciones y ofrecieron pruebas contra las pretensiones del actor, lo que pone de relieve que el escrito inicial no carece de claridad ni es contradictorio, por ende, no los colocó en estado de indefensión, pues es evidente que se comprendió el contenido y alcance de la demanda entablada en su contra y rindieron los medios de prueba para sustentar sus defensas al tenor de los cuales pretendieron acreditar las prestaciones demandadas son infundadas.

14. Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolver el conflicto de trabajo **1/2019-C³** en la sesión celebrada el **diez de febrero de dos mil veinte** por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que se determinó que, quien opone la excepción de obscuridad debe señalar cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que la actora haya incurrido, a fin de que pueda determinarse si la demanda es obscura e imprecisa.

15. **Estudio de la excepción de falta de legitimación pasiva.** Resulta **infundada** dicha excepción, pues debe considerarse que la relación de trabajo se entiende entablada entre la actora y la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del titular del órgano al cual preste sus servicios.

³ Puede ser consultado en INTERNET de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la liga <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304238>

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

16. Al efecto, se debe tener presente lo que establece el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone:

“Artículo 2o. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.”

17. De acuerdo con el precepto en cita, aun cuando no lo señale expresamente, debe estimarse que al precisarse en él con qué servidor público se entiende establecida la relación laboral, con ello se regula por qué conducto, en representación del respectivo órgano de la Federación, patrón equiparado, se dará dicho vínculo, para lo cual se toma en cuenta cuál es la posición jerárquica que aquél tiene respecto de los trabajadores, la que se sustenta en las atribuciones que le asisten para velar por que determinados trabajadores al servicio del Estado cumplan con sus obligaciones laborales. Esta conclusión se corrobora por el hecho de que las diversas prestaciones a las que tienen derecho esos trabajadores se cubrirán con el patrimonio de la Federación, no con el del titular del órgano de ésta con quien se entiende establecido el vínculo laboral.
18. En abono a lo anterior, antes de pronunciarse sobre las relaciones laborales que se dan entre este Alto Tribunal y sus trabajadores, debe tomarse en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 2° antes transcrito, en el caso del Poder Ejecutivo Federal los múltiples vínculos laborales equiparados que se dan al seno de la administración pública federal no se entienden entablados entre el Presidente de la

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

- 21.** Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolver el Pleno de este Alto Tribunal, el conflicto de trabajo **1/2020-C⁴** en la sesión celebrada el veintidós de agosto de dos mil veintidós, en el que se determinó que, si se acredita que la parte actora ocupó un puesto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación* entonces, el titular demandado goza de la legitimación pasiva para actuar como sujeto demandado durante el trámite de un conflicto de trabajo.
- 22. Estudio de las excepciones de inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por haber sido empleado de confianza y de prescripción del pago de vacaciones del dos mil diecinueve.** Alega la parte demandada que la actora fue empleada de confianza, por lo que en términos de los artículos 2° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado le resulta inaplicable la legislación burocrática y, además, con base en lo establecido en el artículo 113 fracción I, inciso a), de esa Ley, aduce que se actualiza la prescripción de la pretensión consistente en el pago de vacaciones correspondientes al dos mil diecinueve.
- 23.** Ante ello, en principio cabe destacar que no es materia de debate la naturaleza de las funciones desarrolladas por la trabajadora actora, pues ocupó la plaza de Directora de Área y en su demanda en ningún momento cuestiona la naturaleza de confianza del nombramiento que le fue otorgado, en ese orden de ideas es indiscutible que según lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo plantean los titulares demandados, dicha legislación no rige a plenitud las pretensiones de la actora.

⁴ Dicho precedente (de la foja 60 a 62) puede ser consultado en la INTERNET de este Alto Tribunal en la liga: https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2020/86/2_304242_6282.pdf

24. A pesar de lo anterior, respecto de la prescripción que se hace valer con base a lo previsto a la fracción I del artículo 113 del ordenamiento citado, lo cierto es que, por una parte, dada la naturaleza de la prestación consiste en el pago de vacaciones y, por otra parte, atendiendo a los principios de seguridad jurídica y de igualdad, se impone concluir que tratándose de esa precisa prestación, sí resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 113, fracción I, del Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
25. Por otro lado, respecto de la prescripción planteada, resulta infundado dado que la parte actora reclama lo siguiente:
“...El pago de los períodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión, así como el pago de la prima de vacaciones con base en el último salario percibido por la Actora y en los términos que este Tribunal las otorga ...”
26. Resulta **infundado** lo anterior porque al patrón equiparado le corresponde proporcionar los elementos requeridos en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el análisis de la prescripción de las acciones que nazcan de esta legislación, tales como la precisión de la pretensión en contra de la cual se opone y el momento en que nació el derecho de la actora para ejercerla.
27. En ese orden de ideas, para pronunciarse sobre la excepción de prescripción el tribunal laboral debe considerar como punto de partida del plazo respectivo aquél que derive del análisis de

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

lo argumentado por las partes y de la valoración de los elementos probatorios que hayan aportado al respecto.

28. Ante ello, para estar en aptitud de pronunciarse respecto de esa excepción de prescripción del pago de vacaciones debe atenderse a lo manifestado por quien la opone.

29. En principio conviene precisar que la actora en su demanda hizo valer el pago de vacaciones y prima vacacional en los siguientes términos:

“...El pago de los períodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión, así como el pago de la prima de vacaciones con base en el último salario percibido por la Actora y en los términos que este Tribunal las otorga...”

30. De lo anterior se advierte que la trabajadora demandó de manera genérica el pago de ***vacaciones y prima vacacional adeudadas***, sin precisar periodo alguno en específico, motivo por el cual la parte demandada opuso la excepción de prescripción respecto de aquellas vacaciones generadas con más de un año de anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, es decir, respecto de las vacaciones generadas durante dos mil diecinueve y dos mil veinte, lo cual realizó en los siguientes términos:

“...Independientemente de lo anterior, es totalmente improcedente el reclamo de la prestación de vacaciones que refiere la parte actora en el apartado E) de su demanda, en virtud de que disfrutó de los períodos vacacionales a que tenía derecho y siempre se le pagó la prima vacacional correspondiente; adicionalmente, de sus

pruebas se advierte que, en específico, la actora pretende reclamar vacaciones correspondientes a julio 2019 (primer periodo 2019), diciembre 2019 (segundo periodo 2019) y julio 2020 (primer periodo 2020), por tanto, en cualquier caso, es evidente que su acción para reclamar dicha prestación ha fenecido pues ha transcurrido más de un año a partir de que tuvo derecho a disfrutar de las mismas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado...”.
“...Independientemente de lo anterior, es totalmente improcedente el reclamo de la prestación de vacaciones que refiere la parte actora en el apartado E) de su demanda, en virtud de que disfrutó de los periodos vacacionales a que tenía derecho y siempre se le pagó la prima vacacional correspondiente...”

31. Como se aprecia de lo antes transcrito, por una lado la parte demandada se limitó a señalar que el derecho al pago de vacaciones por la actora se encontraba prescrito, al decir: **“...es evidente que su acción para reclamar dicha prestación ha fenecido pues ha transcurrido más de un año a partir de que tuvo derecho a disfrutar de las mismas ...”** sin señalar el tiempo que transcurrió entre las fechas en las que se generó el derecho al pago de las mismas ni las fechas en las que se presentó el escrito de demanda, por lo que este Alto Tribunal no está en posibilidad de analizar la excepción de prescripción alegada, pues no se proporcionaron los elementos necesarios para su estudio, sin que sea válido examinarla de oficio.⁵

⁵ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencial número 2a./J. 48/2002 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 156, tomo XV, Junio de 2002, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro, texto y datos de identificación son del tenor siguiente: **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera

V. ESTUDIO DE LA REINSTALACIÓN DE LA ACTORA EN UN PUESTO SIMILAR AL QUE OCUPÓ Y NULIDAD DEL AVISO DE BAJA

32. La actora demanda su reinstalación en una plaza equivalente a la que ocupó de ***** ** ***** ***** ** ***** ** [4] en virtud de haber sido separada injustificadamente.

33. Por su parte, los titulares demandados negaron el despido injustificado y basaron su defensa en el hecho de que la plaza que ocupó la actora fue suprimida por necesidades propias del servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para lo cual ofrecieron como prueba **la Restructuración Orgánico Ocupacional 2021**, de treinta de agosto del dos mil veintiuno, emitida por la ***** ***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** ***** [6]

34. En principio importa destacar que no fue un hecho controvertido que la trabajadora actora ocupó el cargo de ***** ** ***** [4] ***** * ** ***** ***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ** ***** [6] el cual se encuentra clasificado como de confianza en términos de lo

oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje.”

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

establecido en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.⁶

35. En esa virtud, dado que la actora fue empleada de confianza, se aborda el estudio de la separación del vínculo laboral entre las partes, el cual derivó de la **Reestructuración Orgánico Ocupacional 2021**, emitida el treinta de agosto del dos mil veintiuno, la cual obra en autos, mediante la cual se suprimió la plaza de ***** ** *****[4] adscrita a la ***** ***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], que ocupó la actora, con motivo de la reestructuración orgánico funcional del Alto Tribunal, en términos de las facultades que tiene el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación conforme a lo dispuesto en el artículo 100, párrafo último, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quien cuenta con la representación legal de la institución y, por tanto, puede nombrar a los servidores públicos encargados de la administración del Alto Tribunal y acordar lo relativo a sus licencias, remociones, renunciaciones y vacaciones conforme a las fracciones I, XIII y XIX del artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para lo cual resulta necesario analizar las constancias de autos y el marco jurídico aplicable.

36. Ante ello, debe atenderse a lo dispuesto en los artículos 100, párrafo último, constitucional; 14, fracción XIV, de la Ley

⁶ **Artículo 160.** En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores y servidoras públicas de confianza, el o la secretaria general de acuerdos, el o la subsecretaria general de acuerdos, los y las secretarías de estudio y cuenta, los y las secretarías y subsecretarías de Sala, los y las secretarías auxiliares de acuerdos, los y las actuarios, la persona o personas designadas por su Presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el Coordinador o Coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis, los y las directoras generales, los y las directoras de área, los y las subdirectoras, los y las jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de las personas servidoras públicas de nivel de director o directora general o superior, y todas aquellas personas que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 4°, fracción XVI y 6°, fracción V, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los que señalan:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

“Artículo 100. (...) La Suprema Corte de Justicia elaborará su propio presupuesto y el Consejo lo hará para el resto del Poder Judicial de la Federación, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo séptimo del artículo 99 de esta Constitución. Los presupuestos así elaborados serán remitidos por el Presidente de la Suprema Corte para su inclusión en el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación. La administración de la Suprema Corte de Justicia corresponderá a su Presidente.

LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“ARTICULO 14. Son atribuciones del presidente de la Suprema Corte de Justicia: (...)

... XIV. Expedir el reglamento interior y los acuerdos generales que en materia de administración requiera la Suprema Corte de Justicia...”.

REGLAMENTO ORGÁNICO EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

“Artículo 4º. Para efectos del ámbito de aplicación del presente Reglamento, el Presidente tiene las siguientes atribuciones administrativas: (...)

XVI. Autorizar las estructuras orgánico-funcionales básicas y no básicas, las ocupacionales de los órganos de la estructura administrativa de la Suprema Corte y aprobar el Manual General de Organización, así como sus modificaciones”.

“Artículo 6º. El Comité de Gobierno y Administración, con carácter consultivo y de apoyo a la función administrativa encomendada al Presidente, tendrá, en su caso, las siguientes atribuciones: (...)

...V. Autorizar la creación y transformación de los puestos y de las plazas necesarias para el funcionamiento de la Suprema Corte, previo dictamen favorable del Oficial Mayor, cuando exista suficiencia presupuestal para ello. (...)

Las atribuciones antes dispuestas no limitan el ejercicio directo de las facultades de administración que corresponden al Presidente en términos del artículo 100 constitucional”.

37. De los preceptos antes transcritos se advierte que para concretar la atribución constitucional del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la administración de este Alto Tribunal, el legislador le confirió la facultad para expedir el Reglamento Interior que en Materia de Administración se requiera y, en ejercicio de la respectiva potestad normativa, se emitió el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

la Nación, en el cual se precisa como su atribución, autorizar las estructuras orgánico funcionales de los órganos de la estructura administrativa de este Tribunal; incluso, autorizar la creación y transformación de los puestos y las plazas necesarias para la referida administración.

38. Entonces, es posible concluir que derivado de las necesidades propias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las atribuciones del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para crear y transformar tanto puestos como plazas de la estructura administrativa de este Alto Tribunal, lleva implícita su atribución para cancelar las que no sean necesarias para el adecuado funcionamiento de las estructuras orgánicas respectivas.
39. Una vez establecido lo anterior, debe tomarse en cuenta que los trabajadores de confianza, que se encuentran clasificados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ante la eventual cancelación o supresión de sus plazas, no tienen derecho a reclamar una equivalente, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo según lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis Jurisprudencial 241/2007,⁷ pues sólo podía disfrutar de las

⁷ Jurisprudencial 241/2007 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro, texto y datos de identificación son del tenor siguiente: **“SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS**

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

medidas de protección al salario y de la seguridad social en términos de lo indicado en la tesis P. LXXIII/97⁸ del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

40. En ese orden de ideas, al haber quedado acreditado, por un lado, que la actora fue empleada de confianza y que no tenía derecho a la estabilidad en el empleo y, por otro, que su plaza fue suprimida derivado de las necesidades propias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es por lo que, resulta

FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA). La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia 2a./J. 205/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, página 206, con el rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", sostuvo que al armonizar el contenido de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino sólo en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y la naturaleza de la función que desempeñan. En congruencia con el criterio expuesto, se concluye que tratándose de trabajadores de confianza que como tales se encuentran clasificados tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo y ante la eventual supresión de plazas, tampoco lo tienen para reclamar una equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que el Constituyente Permanente consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo, con lo que se privilegia la continuación de la relación laboral y, por ende, en los casos de supresión de plazas, aquellos trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley". (Jurisprudencia 241/2007, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, diciembre de 2007, Página: 220).

⁸ **"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.** El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado". (tesis LXXIII/97, publicada en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, mayo de 1997 página 176).

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

infundada su pretensión consistente en ser reinstalada en un puesto similar al suprimido.

41. Sin que obste a lo anterior, lo aducido por la actora en el sentido de que dicha cancelación derivó de una solicitud de renuncia que previamente le fue requerida, argumento que se estima inatendible dado que, como se vio, la supresión de la plaza que ocupó se debió a las necesidades propias del servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

42. Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolver los conflictos de trabajo **4/2019-C⁹** y **8/2019-C¹⁰** en las sesiones celebradas el **once de julio de dos mil veintidós y veintidós de agosto de dos mil veintidós**, respectivamente, por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los que se resolvió que los trabajadores de confianza, que como tales se encuentran clasificados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ante la cancelación o supresión de plazas no tienen derecho a reclamar una equivalente.

43. No pasa inadvertido para este Alto Tribunal lo aducido por la actora en el sentido de que la falta de estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza al servicio del Estado viola los derechos humanos de los trabajadores reconocidos en la Convención Americana sobre Derecho Humanos.

⁹ Dicho precedente (de la foja 110 a 115) puede ser consultado en la INTERNET de este Alto Tribunal en la liga <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=275543>

¹⁰ Dicho precedente (de la foja 62 a 71) puede ser consultado en la INTERNET de este Alto Tribunal en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2019/86/3_304241_6282.pdf

44. Al respecto, no le asiste la razón a la actora, tomando en cuenta que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado D, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.¹¹

¹¹ Sirve de apoyo la tesis jurisprudencial 2a./J. 23/2014 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.** La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.” (publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 874).

45. Por otro lado, alega la actora que no se debió suprimir su plaza, pues es una persona vulnerable enferma de *****[8] y se encuentra actualmente bajo vigilancia médica, lo que atenta su derecho a la salud; asimismo aduce que se le debió de aplicar la **Circular 21/2011**, del quince de julio de dos mil once, emitida por el **Pleno del Consejo de la Judicatura Federal**, que dispone en la parte que interesa lo siguiente: “...***las servidoras públicas que se encuentren en tratamiento médico derivado de algún padecimiento de *****[8] u otros procedimientos considerados graves o terminales que les constituya una afectación de riesgo de su salud, siempre que se de en circunstancias debidamente acreditadas por el medico respectivo o por instituciones de salud, deberán observar, por lo menos las siguientes medidas (...)*** **Además no podrán darlas de baja ni presionarlas para obtener su renuncia...**”.
46. Resulta **infundado** lo anterior en primer lugar, porque la Circular que exhibió la parte actora, por una parte, no se refiere en forma alguna a la facultad del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para cancelar o suprimir plazas y, por otra parte, en todo caso, sus efectos únicamente se dieron en el ámbito del Consejo de la Judicatura Federal.
47. Asimismo, importa destacar que, como quedó asentado líneas arriba, la supresión de la ***** ** ***** ** **** ***** * ** *****[4] derivó de las necesidades propias del servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no aconteció durante el tiempo que la trabajadora estuvo incapacitada por “*****[8]” por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, pues como se desprende de las

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

licencias médicas que obran en su expediente personal, las cuales se tuvieron a la vista, a la trabajadora se le detectó el ***** ** ****[8], **el veintiuno de febrero de dos mil diecisiete, y se le otorgó su primera incapacidad** (foja 155 del expediente personal), posteriormente se le dio una segunda licencia por el mismo padecimiento el **veintiuno de marzo del mismo año** (foja 157 del expediente personal), luego una tercera licencia el **veinticuatro de marzo** (foja 162 del expediente personal), posteriormente una cuarta licencia el **diez de abril de dos mil diecisiete** y una última licencia el **nueve de noviembre de dos mil dieciocho** (foja 215 del expediente personal), lo que además concuerda con el reconocimiento que hizo la propia trabajadora al confesar en los hechos de su demanda lo siguiente: ***“...la ocursante en el mes de febrero de 2017 me detectaron ***** ** **** ***** ***** *[8], EN VIGILANCIA, continuando mis actividades con la normalidad que el caso requiere...”*** (foja 11 del sumario), es decir, la actora reconoció que se le detectó el cáncer en **febrero de dos mil diecisiete.**

48. Asimismo, debe tomarse en cuenta lo declarado por ***** ***** *****[1] en la confesional a cargo, quien manifestó:

“...3.- Que diga el absolvente si tiene conocimiento que a la actora le detectaron ** ** **** ***** ***** *[8] en su momento de vigilancia en febrero del 2017 y actualmente en control oncológico.***

R. Es parcialmente cierto, puesto que el 10 de septiembre del año 2021, la actora, mediante correo electrónico, remitió al suscrito lo que ella denominó como “la constancia de asistencia a consulta oncológica”, presuntamente expedida por una institución privada que a la letra dice:

“SRA. ***** [1]
FECHA 10 DE SEPTIEMBRE 2021
HORARIO: 11:45 A 12:30
“FEMENINO 61ª ***** ** **** *****[8] ETAPA I
FEBRERO 2017 EN VIGILANCIA PERIÓDICA, ACUDIÓ
A CONSULTA PROGRAMADA PARA SOLICITAR
ESTUDIOS DE IMAGEN Y LABORATORIO PARA
CONTROL ANUAL DE LA PATOLOGÍA...”

49. En efecto, del análisis del material probatorio antes descrito, se puede concluir:
- 1) La actora siempre contó con los servicios médicos que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el tratamiento de su enfermedad.
 - 2) A la actora se le detectó el ***** ** ****[8] **en el dos mil diecisiete.**
 - 3) La plaza ** ***** ** **** ***** * ** *****[4], que ocupó la actora se suprimió el diecisiete **de septiembre de dos mil veintiuno**, fecha en que la actora ya no se encontraba incapacitada por *****[8], pues ambas partes reconocieron que la trabajadora sólo asistía a revisiones médicas periódicas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - 4) Ambas partes reconocieron que la actora laboró sin problemas de salud hasta la fecha de supresión de su plaza; sin que de las constancias de autos se advierta que aquélla, en esta fecha, continuara padeciendo la referida enfermedad.
50. En ese contexto, se concluye que la supresión de la plaza que ocupó la actora no guardó relación con su enfermedad, pues como quedó asentado líneas arriba, dicha supresión derivó de las necesidades propias del servicio de la Suprema Corte de

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Justicia de la Nación y aconteció el **diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno**, es decir, cuatro años después de la detección de su padecimiento, asimismo quedó demostrado que durante la vigencia del vínculo laboral con el Alto Tribunal la trabajadora siempre tuvo acceso a los servicios médicos que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el tratamiento de su enfermedad.

51. Cabe señalar que, tampoco resultan aplicables los criterios jurisprudenciales que indica la actora,¹² ya que dichas tesis se refieren a la separación laboral de una trabajadora cuando se encuentra embarazada, en periodo de lactancia o bien por padecer COVID, lo que no es el caso.
52. En otro aspecto, argumenta la actora que por hecho de “**ser mujer es por lo que se suprimió su plaza,**” tampoco le asiste la razón a la trabajadora porque, como ya quedó demostrado, la supresión de la ***** ** ***** ** **** ***** * ** *****[4] se apegó al criterio aplicable y derivó de las

¹² “TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO DURANTE EL PERIODO LICENCIA POSTNATAL”.

“SUSPENSIÓN DE PLANO. PROCEDE DECRETARLA EN FAVOR DE UN TRABAJADOR DE UN HOSPITAL EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE) QUE SE UBICA EN UN GRUPO VULNERABLE FRENTE A LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19), CONTRA LA ORDEN DE PRESENTARSE A LABORAR PRESENCIALMENTE, SIN PERMITIRLE ACOGERSE A LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y EN MATERIA SANITARIA PARA AUSENTARSE FÍSICAMENTE DE SU CENTRO DE TRABAJO”.

“TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DEMANDAN SU DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL PERIODO DE LACTANCIA Y EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN SU RENUNCIA, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CONSIDERAR QUE AQUELLAS TIENEN UNA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DEBE DETERMINARSE QUE ESE DOCUMENTO NO ES IDÓNEO PARA ACREDITAR SU VOLUNTAD DE DEJAR EL EMPLEO, EN RESPETO AL DERECHO HUMANO A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.”

“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.”

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

necesidades propias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que no refleja desventajas en perjuicio de la trabajadora por el hecho de ser mujer, ni se advierte que dicha supresión se debió a una relación asimétrica de poder, violencia, vulnerabilidad, o bien, de contextos de desigualdad estructural basados en su género, y el hecho de ser mujer no implica que necesariamente se deba reportar un beneficio hacia ella, siendo suficiente el material probatorio antes descrito para confirmarlo, lo que permite concluir, que resulta innecesario desarrollar las etapas posteriores del juzgamiento con perspectiva de género a que se refiere la tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹³

53. Por último, aduce la actora que debe declararse nulo el aviso mediante el cual le notificaron la supresión de su plaza. Resulta **infundado** lo anterior, pues como quedó asentado, válidamente se suprimió la plaza de ***** ** ****[4] que

¹³ Sirve de apoyo lo anterior la tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **“ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género” Tesis jurisprudencial publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

ocupó la trabajadora, por lo que los vicios que pudieran presentarse derivados de la notificación no trascienden a la validez de la referida determinación.

- 54.** A mayor abundamiento, es de destacare, que la notificación practicada a la trabajadora fue apegada a derecho, pues cumple con los requisitos de forma y fondo que la hacen válida, la cual a continuación se reproduce:

IMAGEN

- 55.** Como se desprende de lo anterior, la diligencia impugnada se practicó por el actuario judicial adscrito a este Alto Tribunal, quien tiene fe pública para actuar como autoridad en ejercicio de sus funciones y contiene todos los elementos que le dan legalidad, a saber: nombre del órgano jurisdiccional, nombre de la persona a quien se notificó, fecha de notificación, motivo de ésta, firma del actuario judicial y firma de la persona notificada, por lo que es incuestionable que el referido aviso tiene valor probatorio pleno y, por ello, es indudable su legalidad, siendo aplicable por analogía, lo dispuesto en el artículo 44, fracción V, del Acuerdo General de Administración, VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

Nación, del once de julio de dos mil diecinueve,¹⁴ el cual se refiere a la entrega del citatorio respectivo por conducto de un actuario judicial.

56. En esas condiciones, al ser legal la supresión de la plaza de ***** ** **** ** ***** ***** ** ***** ** [4] adscrita a la ***** ***** ** ***** ** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] que ocupó la actora, sin que se advierta vulneración de los derechos de la actora por ser mujer o bien por haber padecido *****[8], se concluye que no existió un despido injustificado, por lo que se absuelve a la parte demandada de reinstalar a la actora en un puesto equivalente al que ocupó.

57. Así mismo, se le absuelve a la patronal equiparada del pago de salarios caídos, incrementos salariales, aguinaldo, reconocimiento de antigüedad, aportaciones de seguridad social y pago de servicios médicos **por todo el tiempo que dure el presente juicio**, por ser prestaciones accesorias de la acción principal, por lo que, al quedar desestimada no existe sustento para estudiar su procedencia.¹⁵

¹⁴ **ARTÍCULO 44.** Cuando el titular del órgano de adscripción haya determinado la presunta responsabilidad de un trabajador en una conducta que podría configurar alguna de las causas de cese previstas en el artículo 46, fracción V, de la Ley Reglamentaria, instruirá en su contra el procedimiento laboral previsto en dicho ordenamiento y en este Acuerdo, procediendo a levantar el acta administrativa que señala el artículo 46 bis de la mencionada Ley, para lo cual se sujetará a las bases siguientes. (...)

V. Para la entrega del citatorio deberá comisionarse a un actuario judicial adscrito a la Subsecretaría General de Acuerdos de la Suprema Corte y, de no ser posible, a cualquier otro actuario adscrito a un diverso órgano del Poder Judicial de la Federación;

¹⁵ En apoyo a lo anterior, se cita la tesis aislada que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"PRESTACIONES ACCESORIAS, CARECE DE INTERÉS EL ESTUDIO DE LAS, CUANDO NO ESTÁ ACREDITADA LA ACCIÓN PRINCIPAL, POR SER LA BASE PARA SU PROCEDENCIA.** Si la acción principal no se acreditó con los elementos de prueba aportados, y ésta debió servir de base para cuantificar lo reclamado, no existe sustento para estudiar la procedencia de las demás prestaciones reclamadas, dada la relación que guardan entre sí, aun cuando el pago de estas últimas no fueran controvertidas por la codemandada, ya que la relación guardada las hace dependientes de la principal, careciendo su estudio del requisito de interés. " (Séptima Época,

VI. ESTUDIO DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS DIVERSAS A LA ACCIÓN PRINCIPAL

58. **Pago de vacaciones y prima vacacional.** Resultan **infundados** tales reclamos por los motivos siguientes:

59. La trabajadora demandó el pago vacaciones y prima vacacional en los siguientes términos:

“...el pago de los periodos vacacionales adeudados y que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión, así como el pago de la prima vacacional con base en el último salario percibido por la actora y términos que este Tribunal las otorga...”
(foja 2 del sumario).

60. Al respecto, los titulares demandados opusieron **la excepción de pago**, al señalar que las vacaciones correspondientes a julio y diciembre de dos mil veinte, fueron disfrutadas por la actora y respecto al periodo vacacional del dos mil veintiuno, fueron pagadas en octubre del citado año, por la cantidad de \$***** ***** ** ***** ***** ***** *****[5] por concepto de prima vacacional; y, la cantidad de ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** *****[5] por concepto de vacaciones, mediante transferencia electrónica a su cuenta bancaria.

61. Como se advierte la actora reclamó:

1. El pago de los periodos vacacionales adeudados.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

2. El pago de las vacaciones que se cumplan durante la tramitación del presente juicio y hasta su total y definitiva conclusión.

3. El pago de la prima vacacional.

62. Para acreditar su excepción, los titulares demandados ofrecieron como prueba:

1. Recibo de nómina a nombre de la actora que contiene el pago de vacaciones y prima vacacional de dos mil veintiuno. Se reproduce:

IMAGEN

Sede	Fecha	Concepto	Importe
***** ** *****		Prima vacacional	*****[5]

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

** *****[6]	15/10/2021	Vacaciones	*****[5]
-------------	-------------------	-------------------	----------

63. En ese contexto, la patronal equiparada demostró con la copia certificada del recibo de nómina a nombre de la actora, que le fueron pagadas las vacaciones dos mil veintiuno, por la cantidad de ***** ***** *** ***** ***** * ** ***** ***** *****[5] y la prima vacacional correspondiente a la misma anualidad por la cantidad de \$***** ***** *** ***** ***** ***** ***** *****[5]

64. Derivado de lo anterior* resulta infundado el reclamo de la trabajadora respecto del pago de vacaciones y prima vacacional por el periodo reclamado, por haber sido cubiertas en tiempo y forma, por lo que se absuelve a los titulares demandados del pago de dichas prestaciones.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo además en lo dispuesto en los artículos del 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

VII. DECISIÓN

PRIMERO. La parte actora ***** ***** *****[1] no acreditó sus pretensiones y los ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** ** ***** ***** ** ***** ***** ** *****[6] parte demandada, acreditaron sus excepciones.

SEGUNDO. Se absuelve a los demandados ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** *****[6], de reinstalar a la actora en una plaza similar a la suprimida, así como del pago de las

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

prestaciones accesorias vinculadas a dicha acción por el tiempo que duró el procedimiento.

TERCERO. Se absuelve a la parte demandada, ***** ** **
***** ** ***** ** ** ***** * ** ***** ** **
***** ** ** ***** ** ***** ** ** *****[6], del pago de
vacaciones y prima vacacional reclamados por la actora.

CUARTO. Devuélvase el expediente relativo a la Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, para los efectos de las notificaciones respectivas y en su oportunidad, lo archive como asunto concluido.

CÚMPLASE.

Así lo resolvió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de once votos de las señoras Ministras y los señores Ministros Gutiérrez Ortiz Mena, González Alcántara Carrancá, Esquivel Mossa, Ortiz Ahlf, Aguilar Morales, Pardo Rebolledo, Zaldívar Lelo de Larrea, en contra de las consideraciones, Ríos Farjat, en contra de algunas consideraciones, Laynez Potisek, Pérez Dayán y Presidenta Piña Hernández, en contra de algunas consideraciones.

La señora Ministra Presidenta Piña Hernández realizó la declaratoria correspondiente. - Doy fe.

Firman la señora Ministra Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Secretario General de Acuerdos, quien da fe.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.
MINISTRA PRESIDENTA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

NORMA LUCÍA PIÑA HERNÁNDEZ

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

RAFAEL COELLO CETINA

La presente foja corresponde a la parte final de la sentencia dictada en el Conflicto de Trabajo 1/2022-C, suscitado entre ***** [1] en contra de los Titulares de la ***** ** ***** ** ** ***** * ** * ***** ***** ** ***** ** ** ***** [6]. Conste.

Unidad Administrativa: Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación.

Clasificación de información: Confidencial por contener datos personales.

Periodo de clasificación: Sin temporalidad por ser confidencial.

Fundamento Legal: 113, fracciones I y III, de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y, el punto *Sexagésimo Tercero de los Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de Versiones Públicas*.

Documento del que se elabora la versión pública: 1/2022-C

Lista de datos personales testados:

- * [1] Nombre y/o apellido persona física.
- * [2] Nombre de persona moral.
- * [3] Domicilio.

CONFLICTO DE TRABAJO 1/2022-C.

- * [4] Nombre o número de puesto.
- * [5] Cifra monetaria.
- * [6] Nombre y/o domicilio de diverso órgano.
- * [7] Expediente, folio u oficio.
- * [8] Estado de salud.
- * [9] Correo electrónico.

Fecha y número del acta de la sesión de Comité donde se analizó la confidencialidad de diversos datos: Resoluciones de cumplimiento 40/2019 y 42/2019, de 5 y 12 de diciembre de 2019, respectivamente.

Link a la versión pública de las determinaciones del Comité de Transparencia

https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_40_2019.pdf
https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_42_2019.pdf

Nombre: Alma Margarita Flores Rodríguez.

Puesto: Secretaria Técnica.

Nombre: Manuel Alejandro Ortuño Maldonado.

Puesto: Analista especializado.