

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C
*****[1]

VS

DEMANDADO:

*****[6]

.

Ciudad de México. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a la sesión del diecisiete de octubre de dos mil veintidós.

VISTOS,

Y RESULTANDO:

PRIMERO. *****[1], mediante escrito presentado el veinticinco de febrero de dos mil veintiuno, en la Junta Especial Número Veinticuatro de Conciliación y Arbitraje, demandó de la *****
*****[6] el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...PRESTACIONES:

1. El pago de la Indemnización Constitucional a la que tengo derecho en mi calidad de trabajadora, ya que fui despedida de mi trabajo el día 31 de octubre de 2020 y con fundamento en lo dispuesto por la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

2. Se reclama la reinstalación en mi puesto ***
*****[6], en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando, así como el pago de los salarios caídos integrados y los que día con día se sigan**

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

generando desde la fecha de mi injustificada baja de que fui objeto hasta aquella en que sea restituido en el goce de mis derechos humanos y laborales.

3. En la inconcebida hipótesis de que no llegara a prosperar la restitución del puesto reclamado, demando el pago de una indemnización a título de reparación por la injustificada baja o cese de que fui objeto, así como el pago de los salarios caídos integrados y los que día con día se sigan generando desde la fecha de la injustificada baja de que fui objeto hasta aquella en que se cumplimente la determinación que se dicte en el presente conflicto.

4. El pago de servicio médico y medicamentos para la suscrita y mi familia, desde la fecha en que fui injustificadamente separada de mi trabajo y por todo el tiempo que dure el conflicto laboral.

5. El reconocimiento de los riesgos de trabajo a los que la suscrita estuvo y está expuesta en ejercicio o con motivo de mi trabajo, con efectos retroactivos a la fecha de mi ingreso a laborar para la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

6. La expedición y entrega de la constancia de aportaciones de la Afore, que consigne las cantidades que legalmente me corresponden conforme a la ley desde el comienzo de relación de trabajo y hasta que se cumplimente el laudo que se dicte en el presente conflicto laboral.

7. El pago de las horas extras laboradas y no pagadas correspondientes desde el día que entre a laborar siendo el 01 de agosto de 2016 al 31 de octubre de 2020, según conste en los controles de asistencia y control de

entradas y salidas que obran en poder de los demandados.

8. Las demás prestaciones que me correspondan conforme a la Constitución y a la Ley no previstas en los incisos que anteceden.

A efecto de dar procedibilidad a mi demanda me permito expresar u habremos de probar los siguientes hechos:

HECHOS:

*1.- En fecha 01 de agosto de 2016, la suscrita trabajadora ingrese a laborar en la *****[6], la cual tiene su domicilio en la *****
*****[3] bajo el número de expediente *****[4].*

*2.- El cargo que desempeñe fue el de encargada del área de eventos, consistiendo mis actividades en auxiliar en el registro en la base de datos, propuesta por la *****[6], la información de los disertantes que participan en la *****[6], en la que se cuente con una evaluación sobre la calidad de la exposición, apoyar para proponer al Titular de la sede los temas de interés de la comunidad jurídica local y sociedad en general para la organización de los eventos a partir del análisis de encuestas, evaluaciones de disertantes o cualquier otro medio disponible, apoyar en la elaboración, desarrollo y*

*ejecución de la logística de los eventos de la *****[6] en conjunto y de acuerdo con el Titular de la ****[6], apoyar para proponer e implementar la estrategia de difusión de las actividades y eventos de la *****[6], apoyar al Titular de la sede en la atención a los disertantes que participen en los eventos de la *****[6], apoyar en la atención de los usuarios asistentes a los eventos de *****[6], apoyar en la elaboración y captura, en los tiempos establecidos y mediante los controles proporcionados por la *****[6], los informes de eventos, apoyar con el enlace administrativo en las actividades administrativas previas, durante y posteriores al evento, apoyar en la organización y generación del archivo administrativo de los eventos realizados de acuerdo a las directrices establecidas por la *****[6], requisitar y enviar, en los tiempos establecidos por la *****[6], los formularios de las autorizaciones de eventos y disertantes, apoyar al Titular de la Casa en los eventos de nivel 3, planeados y a ejecutarse durante el año, así como remitir el programa a la *****[6] para que sea publicado en el micrositio correspondiente, apoyar en la ejecución de las políticas y recomendaciones de protección civil, asistir a las reuniones de encargados del Programa de Eventos convocadas por la *****[6], acudir a las capacitaciones organizadas por la ******

*****[6] y apoyar en lo que indique el Titular de la Casa.

3.- El horario que normalmente vine desarrollando lo fue de 9:30 a 18:30 horas, sin embargo por la naturaleza de mi trabajo y para poder desempeñar mi cargo de manera correcta tenía que estar presente hasta la terminación de los eventos para poder acompañar al disertante y asegurar los equipos que se utilizaban en los eventos y una vez que se retiraban los asistentes, cerrar con llave las puertas de oficinas y auditorio para poder retirarme, por lo que mi horario era variable; siendo que el titular de la ****[6], Lic. *****[1], para poder regular esta situación me pedía que los días que tuviéramos algún evento, de acuerdo la hora en la que se tenía previsto que concluyera dicho evento lo tomara como mi hora de salida, y por lo tanto mi hora de entrada sería nueve horas anteriores a la planificada de salida; por lo cual la jornada laboral fue de nueve horas diarias además de que cuando los eventos que se extendían mi jornada podía ser de diez y hasta diez y media horas, las cuales nunca se me pagaron ni repusieron en tiempo, pues el *****[6] alegaba que teníamos una hora para comer y por tanto el horario resultaba de ocho horas, sin embargo en su razonamiento omitía considerara que la suscrita tomaba mis alimentos en las instalaciones de la *****[6], y siguiendo sus indicaciones, si en el momento de estar en la supuesta hora de comida llegaba un usuario el personal de vigilancia me lo hacía saber para brindarle la atención sin demora, así mismo el mismo Director ordeno la conexión de una extensión de teléfono en el lugar que

utilizaba para comer con el fin de contestar las llamadas telefónicas desde ese lugar, por lo cual dentro del horario de comida siempre estuve a disposición del titular y por tanto debe resultar procedente la prestación para el pago de las horas extras laboradas.

*4.- Así las cosas, durante el tiempo en que presté mis servicios a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo hice con intensidad, oportunidad, dedicación, honradez, esmero y cuidado apropiados, sin que durante mi relación de trabajo, los titulares demandados me hubieran manifestado queja alguna con motivo de mi trabajo, pues al contrario, el Director al reconocer mis capacidades me indicó a inicios del año 2018 que además de mis actividades como encargada de eventos tenía que capacitarme con el Enlace Administrativo la Lic. *****[1], para poder sustituirla cuando ella se encontrara indispuesta o por licencias que pudiera tomar, siendo informada posteriormente que efectivamente tomaría una licencia por dos meses durante los cuales yo estaría cubriendo su puesto, sin embargo la licencia que solicitó y en el que me desenvolví a cabalidad fue del total de seis meses (del 16 de mayo al 15 de noviembre de 2018); sin embargo al alargarse la licencia de mi compañera me indicó que supuestamente no podía solicitar otra licencia a mi propia plaza, pues los nombramientos me los venían haciendo por tiempo fijo cada dos meses, y no podía renovar mi nombramiento sin ocupar la plaza, siendo informada de esta situación por el titular de la *****[6], Lic. *****[1], indicándome que tenía que renunciar a la plaza ****[4],*

que era la que en ese momento ocupaba, para continuar cubriendo la Licencia del enlace, a lo cual yo me negué puesto que el año inmediato anterior había subido de rango de F a G, por lo que al renunciar a la plaza al momento de terminar de cubrir la licencia de mi compañera regresaría con un menor sueldo al que tenía, por lo que para mi persona no tenía sentido seguir cubriendo una plaza de mayor responsabilidad y carga de trabajo que momentáneamente me redituara económicamente, si al paso del tiempo el beneficio se vería perdido; sin embargo a lo anterior el titular fue tajante en decirme que la renuncia a mi plaza era inevitable, ya que si no lo hacía no me renovarían el nombramiento y por lo tanto también perdería mi empleo y no solo la letra, además de expresar que él vería la forma para no afectarme tanto económicamente por esa decisión, por lo que me vi forzada a renunciar a la plaza y seguir cubriendo a mi compañera, hasta el término de su licencia el día 15 de noviembre de 2018.

*5.- Por todo lo anterior al terminar la licencia de la Enlace Administrativo fui indicada por el Director que desde ese momento ocuparía la plaza ****[4], la cual tenía un salario mayor al que tenía antes de cubrir la licencia citada, para lo cual fui informada que al ser una plaza de base, se tendría que concursar pero que contaba con el apoyo del Director para solicitar mi nombramiento en el caso que fuera declarada desierta, lo cual en esencia no aconteció ya que de la convocatoria 36/2018 de la Comisión Mixta de Escalafón la plaza fue declarada desierta sin que el Director hiciera uso del derecho que le confiere el artículo 7 del Reglamento de Escalafón de la Suprema*

Corte de Justicia de la Nación para realizar alguna propuesta.

*6.- Así pues, desde mi incorporación a la plaza ****[4] estuve recibiendo nombramientos cada dos meses hasta que el día 15 de enero me percaté por medio de la publicación en la intranet del concurso 6/2020, en el cual se abría a concurso la plaza que estaba ocupando con los siguientes requisitos:*

‘De conformidad con lo establecido en los artículos 18 al 20 del Reglamento de Escalafón tendrán derecho a participar en el presente todos los trabajadores de base de este Alto Tribunal del Grupo IV Rangos E y F, así como de los Grupos V al VIII que tengan un mínimo de seis meses ininterrumpidos de servicio en el Tribunal Constitucional.

Las personas interesadas deberán presentar por escrito solicitud de inscripción para participar en el concurso escalafonario, señalando su antigüedad en el Poder Judicial de la Federación, en la plaza y rango que ocupan actualmente, así como sus datos generales, anexando copia de su último talón de pago y demás documentos, que acrediten los requisitos solicitados; a más tardar a las 17.30 horas del día 21 de enero de 2020 en la Comisión Mixta de Escalafón...’

Por lo que en fecha 16 de enero de 2020 y toda vez que cumplía los requisitos indicados presenté mi solicitud con los documentos solicitados para poder acceder a la oportunidad de concursar la plaza que venía ocupando, haciendo mención que en ese momento contaba con ocho meses de embarazo y me preocupaba que mi

licencia por maternidad fuera obstáculo para alguna de las fases del concurso, sin embargo, decidí enviar el oficio de solicitud.

*7.- Durante mi licencia de maternidad fui informada por el Enlace que tenía que ir a recibir un oficio referente al concurso de la plaza, por lo que a pesar de haber tenido una difícil cesárea una semana anterior, fui a su oficina en la *****[6] para no perder la oportunidad de concursar, no obstante el oficio recibido era para informarme que mi participación no podía ser tomada en cuenta puesto que 'no cumplía con el requisito de ser un trabajador de base definitivo', siendo que en ninguna parte de la convocatoria, el Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, especifique como requisito que el nombramiento sea definitivo sino que únicamente se pide ocupar una plaza de base con un mínimo de seis meses ininterrumpidos de servicio en el Tribunal Constitucional, lo cual en esencia se cumplía pues estuve ocupando la plaza de base ****[4] desde el 16 de noviembre de 2018 y hasta el momento de mi solicitud en 16 de noviembre de 2020, había ocupado una plaza de base de manera ininterrumpida durante un año y dos meses, a pesar de mis razonamientos no pude hacer nada por mi condición de salud aunado al supuesto apoyo del Director, quien me manifestó que no me dejaría desprotegida y buscaría la forma de conservar mi trabajo.*

8.- *Así las cosas, aproximadamente un mes después recibí la llamada de Enlace Administrativo, la cual me informo que la plaza ****[4] la había ganado a través del concurso una persona de la *****[3] de nombre *****[1], el cual se integraría al equipo de manera inmediata pero que no me preocupara ya ocuparía otra plaza del mismo nivel y sueldo para no afectar mis derechos laborales. Una vez transcurrido el tiempo de la licencia de maternidad le pregunte al Enlace y al Director que procedía dado que no había recibido ninguna instrucción y tenía conocimiento que derivado de la contingencia por el SARS- COV2, la indicación que tenían los servidores públicos era el trabajo desde casa, y me indicaron que efectivamente a partir del 1 de mayo de 2020 me incorporaría a esta forma de trabajo, sin brindarme el equipo necesario, ya que había indicaciones de no salir de casa ni reunirnos para estos asuntos, para lo cual adquirí por mi cuenta un nuevo equipo de cómputo con el fin de poder asistir correctamente a las reuniones programadas y realizar correctamente la gestión de los eventos en línea.*

9.- *Durante los siguientes meses realice mi trabajo de manera efectiva y desde mi casa, siendo informada por la Enlace durante el mes de octubre que no me darían un nuevo nombramiento y se terminaría la relación laboral, por lo que el 31 de octubre de 2020 fui separada de mi cargo sin justificación alguna violentando mis derechos laborales, pues la naturaleza de mis funciones no era de confianza y de conformidad con el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo las relaciones de trabajo se consideran por tiempo indeterminado o cuando excedan*

de ciento ochenta días, aunado a que la naturaleza del trabajo que venía desempeñando no se actualiza en ninguna de los supuestos contenidos en el artículo 37 de la misma normativa, sin que pase desapercibido que en las Condiciones Generales de trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se indica que los nombramientos por tiempo fijo no adquieren el derecho de inamovilidad por el simple transcurso del tiempo, pero esta Comisión debe tomar en cuenta para la aplicación y correcta interpretación de los supuestos normativos que podrían aplicar al caso en concreto lo dispuesto en el artículo 1° de nuestra Ley Suprema, en la cual se establece que la interpretación de las normas relativas a derechos humanos debe hacerse siempre ‘favoreciendo a la persona la protección más amplia’, siendo que esta autoridad debe tener en cuenta este principio pro homine ponderar ante todo la fundamentalidad de los derechos humanos, a efecto de estar siempre a favor del hombre, lo que implica que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trate de derechos protegidos, como lo es en este caso el Derecho Humano a la estabilidad en el empleo.

Así pues, en este caso deberá aplicarse el contenido de la Ley Federal del Trabajo, pues es la norma que brinda una mayor extensión de derechos a mi persona, y esta Comisión tiene la obligación constitucional que, ante la posibilidad de aplicar dos o más normas jurídicas a un caso concreto, debe optarse por la que sea más favorable a la persona, esto es, la que de mejor manera proteja sus derechos. En este sentido, debe siempre

optarse por la norma que le da más alcances al derecho o, con independencia de la posición jerárquica que, dentro del sistema normativo, tenga la referida norma, por lo cual al tener más de cuatro años realizando actividades de las que se servían los demandados y que no pueden considerarse de confianza, es que se adquieren los derechos de un trabajador por tiempo indeterminado y por tanto resulta indebida mi separación del servicio por la terminación del contrato, consecuentemente se deben restituir íntegramente mis derechos laborales; lo anterior se encuentra sustentado en la Tesis Jurisprudencial 1a./J. 107/2012 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIII, octubre de 2012, t. 2, p. 799. Reg. IUS. 2002000, la cual sostiene:

‘PRINCIPIO PRO PERSONA. EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LOS DERECHOS HUMANOS DEBEN ANALIZARSE A PARTIR DE AQUÉL’.- (se transcribe) ...” (foja 5-11 del sumario).

SEGUNDO. El cinco de abril de dos mil veintiuno, la Junta Especial Número Veinticuatro de la Federal de Conciliación **se declaró incompetente** para conocer del asunto, y ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación aduciendo que los conflictos de trabajo suscitados entre ésta y sus trabajadores son competencia de ese Alto Tribunal.

TERCERO. Por auto de treinta de agosto de dos mil veintiuno, 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 el *****

*****[6]; y no se tuvo por demandados a la
Suprema Corte de Justicia de la Nación ni al Poder Judicial de la
Federación; también se tuvieron 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.

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, contado 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,
apercibida que de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal
representadas, se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo,
salvo prueba en contrario.

Además, requirió al titular demandado para que proporcionara el
nombre de la persona que a la fecha se desempeña en la plaza que
reclama la actora, por resultarle el carácter de tercera interesada y, por
tanto, debía ser llamada a juicio.

CUARTO. El veintidós de septiembre de dos mil veintiuno,
ante la mesa de control de correspondencia de la Comisión
Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el

*****[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 los hechos que más adelante expondré. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘El pago de la Indemnización Constitucional a la que tengo derecho en mi calidad de trabajadora, ya que fui despedida de mi trabajo el día 31 de octubre de 2020 y con fundamento en lo dispuesto por la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional’.

1. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘la reinstalación en mi puesto de técnica operativa adscrita a la ***[6] (...)’**

2. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘el pago de una indemnización a título de reparación por la injustificada baja o cese de que fui objeto, así como el pago de los salarios caídos integrados y los que día con día se sigan generando desde la fecha de la injustificada bajada de que fui objeto hasta aquella en que se cumplimente la determinación que se dicte en el presente conflicto’.

3. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘el pago de Servicio Médico y medicamentos

para la suscrita y mi familia, desde la fecha en que fui injustificadamente separada de mi trabajo y por todo el tiempo que dure el conflicto laboral’.

4. *Niego la acción y derecho de la parte actora de solicitar ‘el reconocimiento de los riesgos de trabajo a los que la suscrita estuvo y está expuesto en ejercicio o con motivo de mi trabajo, con efectos retroactivos a la fecha de mí ingreso a laborar para la Suprema Corte de Justicia de la Nación’.*
5. *Niego la acción y derecho de la parte actora de solicitar ‘la expedición y entrega de la constancia de aportaciones a la AFORE, que consigne las cantidades que legalmente me corresponden conforme a la ley desde el comienzo de la relación de trabajo y hasta que se cumplimente el laudo que se dicte en el presente conflicto laboral’.*
6. *Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar, ‘el pago de las horas extras laboradas y no pagadas correspondientes desde el día que entró (sic) siendo el 01 de agosto de 2016 al 3/1 de octubre de 2020’*
7. *Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘las demás prestaciones que me correspondan conforme la Constitución y a la Ley no previstas en los incisos que anteceden’.*

Todo lo anterior, en virtud de que:

1. *La INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL es improcedente pues la disolución o conclusión del vínculo laboral acaeció en virtud del término de la*

*vigencia del nombramiento por tiempo fijo que tenía *****[1] y no así por un despido injustificado como erróneamente lo señala.*

De igual forma es improcedente la solicitud de pago de la citada INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL en términos de lo señalado en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, pues dicho precepto es aplicable únicamente para los trabajadores que no pertenecen a los Poderes de la Unión

- 2. Resulta improcedente la reinstalación en el puesto de técnica operativa adscrita a la *****[6], pues como se mencionó la terminación de la relación laboral se debió al término del nombramiento por tiempo fijo que le fue otorgado y no así por un despido injustificado, destacando que la última plaza que ocupó la actora fue la *****[4].*

Es por ello que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los servidores públicos que cuenten, entre otros, con nombramiento por tiempo fijo no adquirirán el derecho a la inamovilidad por el simple transcurso del tiempo, toda vez que este derecho corresponderá únicamente a los servidores públicos que ocupen plazas vacantes definitivas, conforme lo dispone el artículo 6° de la LFTSE.

3. *El pago de indemnización por reparación que, en su dicho, fue por la injustificada baja o cese de que fue objeto, resulta IMPROCEDENTE pues, como se mencionó, la terminación de la relación laboral se debió por el término del nombramiento por tiempo fijo que le fue otorgado en la plaza número ****[4] y no así por un despido injustificado.*

Por lo que al momento de que le fue otorgado su nombramiento la actora tenía conocimiento de la fecha en que este concluiría, de ahí que resulten infundadas sus manifestaciones respecto de que su baja fue injustificada y más aún que pretenda señalar que fue cesada, ya que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la LFTSE, ningún servidor público podrá ser cesado sino por alguna de las causas ahí señaladas, lo que, en el presente caso, no sucedió.

Respecto de los SALARIOS VENCIDOS reclamados también son IMPROCEDENTES porque para que se generen debió existir un despido injustificado o que no exista causa de la rescisión laboral, en términos de lo dispuesto en los artículos 43, fracción III, de la LFTSE y 53, fracción IV, de las CGTSCJN, lo que se reitera, en el presente conflicto laboral, no sucedió, ya que su baja se debió a la terminación del nombramiento que por tiempo fijo le fue expedido.

4. *Así mismo, resulta IMPROCEDENTE el pago de Servicio*

Médico y medicamentos para la actora y su familia, ya que como se ha señalado, no existe un despido injustificado y durante el tiempo que existió la relación laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cubrió debidamente las aportaciones que correspondieron en atención a lo dispuesto en el artículo 43, fracción VI, de la LFTSE y de conformidad con lo señalado en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al Servicio del Estado (LISSSTE).

5. *Por otra parte, existe obscuridad en su demanda al reclamar en forma genérica el reconocimiento de los “riesgos de trabajo” a los que la actora, a su decir, estuvo expuesta en ejercicio o con motivo de su trabajo, sin identificarlos ni muchos menos acreditarlos.*
6. *También resulta improcedente reclamar el pago de las aportaciones de la AFORE, ello porque durante el tiempo que la actora fue servidora pública de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, se realizaron las aportaciones que conforme a la ley correspondían.*
7. *En lo referente al pago de horas extras, no se reconoce que *****[1], haya trabajado tiempo extraordinario, pues de las listas de asistencia de la *****[6], firmadas por ella misma (ANEXO 2), no se observa que hubiese laborado más de 8 horas diarias de lunes a viernes y, mucho menos que, en su caso, hubiese*

cumplido con el procedimiento establecido en la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el pago de horas extras, como se detallará en el capítulo de contestación a los hechos.

Además, suponiendo sin conceder que la actora hubiera laborado horas extras, éstas únicamente son exigibles durante el año anterior a la finalización de su nombramiento, es decir, de noviembre de 2019 a octubre de 2020, pues por el tiempo previo se encuentra prescrito su derecho a reclamar.

8. *Por lo que se refiere al pago de las 'demás prestaciones que me correspondan conforme a la Constitución y a la Ley no previstas en los incisos que anteceden', se reitera que a *****[1] no le asiste la razón para reclamar alguna prestación extraordinaria, pues como se indicó, el presente asunto versa sobre la terminación del nombramiento por tiempo fijo y no así por un despido injustificado.*

*Además de lo anterior, como no fueron señaladas de manera específica las prestaciones a las que refiere *****[1], no acredita la existencia de algún derecho que debe reconocérsele.*

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

Independientemente que la actora no expone de manera con reta los hechos, sino que en el capítulo correspondiente hace manifestaciones y aseveraciones que, en su opinión, tiene una

interpretación determinada; se procede a emitir contestación a los mismos, en la forma en que lo expone.

Respecto de los análisis que señala en el capítulo de hechos, manifiesto:

- 1. El correlativo que se contesta al tratarse de hechos que no son propios ni se afirman ni se niegan.*

*No obstante, del expediente personal de *****[1], se observa y se aclara que le fue otorgado un primer nombramiento interino en la *****[4], con efectos a partir del 1° de agosto al 31 de octubre de 2016 (foja 18).*

- 2. El hecho que se contesta es parcialmente cierto.*

******[1] además de desempeñarse como Encargada de Eventos, en los periodos comprendidos del 16 de mayo al 15 de julio y del 16 de julio al 15 de noviembre, todos de 2018, se le otorgó nombramiento de *****

*****[6], en sustitución de *****[1], quien en ese momento se encontraba de licencia sin goce de sueldo.*

- 3. El correlativo que se contesta es falso y se niega.*

La jornada laboral de ***[1] fue de ocho horas de lunes a viernes con un horario de las 9:00 a las 18:00 horas incluyendo una hora para comer, lo que podía hacer en las instalaciones o fuera de ellas a su elección.**

Ahora bien, atendiendo a las necesidades del servicio como Encargada de Eventos, su horario podía modificarse en función de la duración del evento, por ejemplo, los diplomados cuya logística asistía, pueden incluir sesiones de cuatro horas de duración y que se realizan usualmente de las 17:00 a 21:00 horas. Así, la hora de entrada de ***[1] era a las 12:00 horas y su salida a las 21:00 horas, incluyendo una hora de comida. En el caso de eventos celebrados los días sábado, se compensaba el día por otro día, es decir, no se presentaba a laborar el siguiente día hábil. Lo anterior está fundado en la CIRCULAR 1/2010 de 3 de junio de 2010 (ANEXO 3), dirigida a los titulares de las Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en cumplimiento a lo ordenado por el Comité de Gobierno y Administración en su sesión de 27 de mayo de 2010, que estableció el horario de labores e indicó que, en el supuesto de que los requerimientos de la *****[6] así lo ameritaran, en razón de las necesidades del servicio, podría modificarse el horario de los trabajadores, sin que la jornada laboral excediera de 40 horas semanales y, en caso de excederse, el titular podrá compensar las horas laboradas en el horario laboral**

del propio trabajador, posterior o anterior, en beneficio de éste.

En congruencia con lo anterior, los artículos 30 y 31, de las CGTSCJN, establecen respecto a la jornada de trabajo, lo siguiente:

ARTÍCULO 30.- (Se transcribe)

ARTÍCULO 31.- (Se transcribe)

Asimismo, debe atenderse lo ordenado en el punto QUINTO de los Lineamientos para el Desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra establece:

“QUINTO. (...) (Se transcribe)”.

Esto es, para que dentro de este Alto Tribunal se genere derecho a cobrar tiempo extraordinario, las mismas deben acordarse, establecerse por escrito y reclamarse o solicitarse únicamente respecto del mes calendario inmediato anterior, cuestión que en la especie no aconteció, de ahí que no sea atendible lo solicitado por la actora, además de que existe un tope de 9 horas semanales.

A mayor abundamiento y suponiendo sin conceder que tenga derecho al pago de horas extraordinarias, es inverosímil que trabajara tiempo adicional todos los días, por ende, le corresponde la carga de la prueba de ello a la parte actora, de conformidad con el siguiente criterio:

Época: Décima Época, Registro: 2014583, Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 36/2017 (10a.) Página: 1020

HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES. (Se transcribe).

Asimismo, de sus registros de entradas y salidas, que se acompaña al presente como ANEXO 2 se puede colegir que sus horarios eran congruentes con lo señalado en la citada CIRCULAR 1/2010 e, incluso, contrario a lo que afirma de noviembre de 2019 a octubre de 2020, se aprecia que ***[1], cubrió de manera regular, un horario de trabajo de 9:30 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:45 horas, es decir, es falso que hubiera laborado tiempo extraordinario.**

A mayor detalle, se señala: (se transcribe tabla).

De lo anterior, se puede apreciar que aún los minutos extras que pudo haber trabajado semanalmente, se compensaron con los que trabajó menos en las siguientes semanas, por lo que no existe tiempo extraordinario cuyo pago proceda a su favor.

*Cabe señalar que al término de la licencia por maternidad de la que gozó *****[1] y derivado de las medidas adoptadas para proteger la salud de todas las personas ante el grave riesgo que implica la enfermedad coronavirus SARS COV-2 (COVID 19), a partir del 1 de mayo de 2020, se incorporó a sus actividades realizando trabajo a distancia como ella misma reconoce, de ahí que a partir de esa fecha no hubiese firmas o las listas de asistencia a las oficinas de *****[6].*

Aunado a ello, de conformidad con los "Lineamientos para el desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación", en el caso de horas extras, estas debieron ser solicitadas, autorizadas y pagadas dentro del siguiente mes al en que fueron laboradas.

Época: Décima Época. Registro: 2000172. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, Enero de 2012, Tomo 4, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 3/2011 (10a.)

Página: 3745.

"TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS "DE ENTRADA POR SALIDA". PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. (Se transcribe).

En tales condiciones, se solicita a esa H. Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación declare improcedente la prestación

reclamada por la actora, al no existir prueba alguna de su parte sobre la existencia de las horas extras laboradas.

4. El hecho que se contesta es falso y se niega.

*Independientemente de lo anterior, se aclara que *****[1] solicitó licencia sin goce de sueldo en la plaza número ****[4], del 16 de mayo al 15 de julio de 2018 y en esa misma fecha por así convenir a sus intereses (fojas 93 y 94 de su expediente personal), renunció a la plaza ****[4] para ocupar la plaza ****[4] de Jefe de Departamento, de 16 de julio a 15 de noviembre de 2018, para realizar las funciones de*

*****[6] en sustitución de *****[1], quien en ese momento se encontraba de licencia sin goce de sueldo.*

*Asimismo, al finalizarse la licencia que cubrió, le fue otorgado un nombramiento por tiempo fijo en la *****[4], lo que significó también un aumento de rango respecto al que tenía en la plaza ****[4].*

*Cabe señalar que este hecho no guarda relevancia alguna respecto a las pretensiones de la actora, debido a que, si bien la plaza de técnico operativo número ****[4] fue concursada, ello sucedió cuando se encontraba cubriendo una licencia en una plaza de *****[4], por lo que contrario a lo que afirma, la actora no tenía derecho alguno sobre dicha plaza y*

mucho menos que estime que debieron otorgarle algún nombramiento en dicha plaza.

5. El hecho que se contesta es falso y se niega.

*La convocatoria para participar en el Concurso Escalafonario 36/2018 para ocupar la plaza vacante número *****[4], fue publicada en el periodo comprendido del 5 al 11 de octubre de 2018, sin que en ese tiempo se hubiese recibido solicitud alguna. Así, me notificó el oficio *****[7] de 15 de octubre de 2018, la Comisión Mixta de Escalafón informó a la *****[6] que procedió a declarar desierta la plaza número ****[4]. (ANEXO 4).*

Asimismo, esa Comisión informó que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, fracción II y párrafo segundo del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los nombramientos en plazas desiertas derivadas de un concurso escalafonario serían propuestas por los Titulares de los Órganos al Oficial Mayor en términos de las disposiciones aplicables.

*Se destaca que al momento de declararse desierta la plaza ****[4], *****[1] ocupaba la plaza número ****[4] de Jefe de Departamento, *****[4], puesto de confianza y quien en ese momento, ocupaba provisionalmente la plaza número ****[4] era *****[1].*

*Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento de Escalafón, el trabajador que al día 15 de octubre de 2018, fecha en que la Comisión Mixta de Escalafón informó que declaró desierta la plaza número ****[4], se encontraba ocupando provisionalmente dicha plaza y quien, en su caso, tenía el derecho a ocuparla de manera definitiva era *****[1], siempre y cuando existiera la propuesta *****[6].*

*Posteriormente, y debido a que *****[1] renunció con efectos al 15 de noviembre de 2001, la plaza ****[4] volvió a ser una vacante definitiva, por lo que en términos de lo dispuesto en el artículo 6° del citado Reglamento de escalafón, debía someterse nuevamente concurso, como sucedió eventualmente en enero de 2020 con la publicación del Concurso Escalafonario 6/2020 (ANEXO 5). Pese a lo expuesto, se destaca que lo acontecido respecto de la plaza ****[4] y el concurso escalafonario correspondiente, resultan ajeno a la litis del presente procedimiento, puesto que la separación de la trabajadora sucedió por terminación de los efectos el nombramiento en una plaza diversa (2081).*

6. *El hecho que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio.*

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

No obstante, se aclara a esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, que la Convocatoria del Concurso Escalafonario 6/2020, publicada en enero de 2020, señalaba entre los requisitos para participar que de "conformidad con lo establecido en los artículos 18 al 20 del Reglamento de Escalafón tendrá derecho a participar en el presente todos los trabajadores de base de este Alto Tribunal del Grupo IV Rangos E y así como de los Grupos V al VIII que tengan un mínimo de seis meses ininterrumpidos de servicio en el Tribunal Constitucional" (ANEXO 5).

Esto es, para que un trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pudiera participar en ese concurso escalafonario debía contar, entre otros requisitos, con base definitiva en el puesto que ocupara y pertenecer a cualquiera de los grupos señalados en el artículo 17, fracciones IV a VIII del Reglamento de Escalafón, por lo que a la fecha en que se celebró el concurso, la actora al tener un nombramiento por tiempo fijo no cumplía con todos los requisitos señalados en la convocatoria. Al respecto, se reitera lo referido al dar contestación al hecho anterior, en el sentido de que lo correspondiente al concurso escalafonario resulta ajeno a la litis.

7. El correlativo es falso y se niega.

El 18 de febrero de 2020 se recibió mediante valija enviada por la

*****[6], el oficio *****[7], de fecha 11 de febrero de 2020, emitido por la Secretaria de la Comisión Mixta de Escalafón y dirigido a *****[1] y se le informó que podía ir a recogerlo, por lo que de manera voluntaria decidió presentarse en las instalaciones de la *****[6], para enterarse del contenido del oficio y llevarse el original.

Ahora bien, como puede observarse de la prueba ofrecida por la misma actora, el citado oficio *****[7] de 11 de febrero de 2020, la Secretaria de la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación informó a *****[1] que con fundamento en lo dispuesto en los artículos 20 y 30, fracción V, del Reglamento de Escalafón, no cumplía con el requisito de ser trabajador de base con nombramiento definitivo para participar en el Concurso Escalafonario 6/2020.

De esta manera, contrario a lo que manifiesta la actora, no cumplía con los requisitos para concursar la plaza ****[4], esto es, no era trabajadora de base con nombramiento definitivo, pues a esa fecha en realidad solo contaba con un nombramiento por tiempo fijo con efectos del 1 de febrero al 31 de marzo de 2020 en esa plaza.

Cabe destacar que en contra de la determinación por lo que se le descalificó del concurso, la hoy actora

tuvo el derecho de interponer un recurso de reconsideración, de conformidad con lo señalado en el artículo 66 de la LFTSE en relación con el artículo 43, fracción del Reglamento de Escalafón, por lo que, al no haberlo hecho, dicha determinación esta consentida.

*Además, cualquier acción para reclamar derecho sobre la plaza ****[4], se encuentra prescrita.*

*Se reitera, la última plaza ocupada por la actora fue la ****[4] por lo que lo acontecido respecto de plazas anteriores, resulta inatendible.*

8. El hecho que se contesta es falso y se niega.

*Mediante oficio *****[7], la Secretaria de la Comisión Mixta de Escalafón, informó al Director General de Casas de la Cultura Jurídica que en la Tercera Sesión Ordinaria de 2020, celebrada el 24 de febrero de 2020, los miembros de la Comisión Mixta de Escalafón, determinaron que la persona ganadora del Concurso Escalafonario 6/2020, para ocupar la plaza vacante definitiva número *****[4], era *****[1] (ANEXO 6).*

******[1] a esa fecha, se encontraba de licencia por maternidad del 31 de enero al 29 de abril de 2020 en la plaza ****[4], por lo que a partir de esa fecha se terminó su nombramiento y, por tanto, su relación laboral con la Suprema Corte; sin embargo,*

*toda vez que era necesario apoyar en las cargas de trabajo y cumplir con los programas asignados a la *****[6], el *****[6] solicitó la readscripción temporal de la plaza ****[4] de *****[4] adscrita a *****[6], a la *****[6] le fue otorgado a *****[1] nombramiento por tiempo fijo en dicha plaza, en los siguientes períodos: del 1° de abril al día 31 de mayo, 1° al 30 de junio, 1° de julio al 31 de agosto y, 1° de septiembre al 31 de octubre de 2020, con una remuneración mensual bruta y demás prestaciones de ***** ***** [5].*

*Con motivo de la suspensión de actividades presenciales ante la emergencia sanitaria por SARS COV-2 (COVID 19), al término de su licencia por maternidad y en cumplimiento a las directrices de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la *****[6] para evitar contagios durante la emergencia sanitaria, el 1 de mayo de 2020 *****[1] se reincorporó a las actividades de la *****[6], en la modalidad de trabajo a distancia, siendo su responsabilidad presentarse en la sede la *****[6] para retirar su equipo de cómputo, lo cual no sucedió.*

9. El hecho que se contesta es parcialmente cierto.

*****[1] al término de la relación laboral contaba con un nombramiento por tiempo fijo en la plaza *****[4], con efectos a partir del 1 de septiembre al 31 de octubre de 2020 (foja 165 del expediente personal). Dicha plaza, como se mencionó anteriormente, readscrita temporalmente de la *****[6], a *****[6] (ANEXO 7).

Es por ello que se afirma que no fue separada de su cargo sin justificación ya que la terminación de la relación laboral se debió a la terminación del nombramiento que le fue otorgado, sin que ello signifique que se hubiese violentado alguno de sus derechos laborales, como erróneamente afirma la actora. Es más, como se señala en el punto 8 anterior, incluso se le extendieron varios nombramientos adicionales después de que feneció la vigencia del nombramiento en la plaza anterior.

Asimismo, es importante señalar que, en términos de lo establecido en el artículo 15, fracción III de la LFTSE, en relación con el artículo 2, fracción XII del AGA VI/2019, los nombramientos de tiempo fijo son aquellos que se otorgan por un tiempo previamente determinado, como sucedió con el último nombramiento que le fue otorgado a la actora.

Vale la pena señalar que en la plaza **[4] le fueron otorgados 4 nombramientos continuos, los cuales, en su conjunto, no excedieron los 180 días, además de que en cada uno se estableció previamente un período determinado por el cual fueron expedidos (fojas 148, 149, 150 y 165 del expediente personal). Entonces, no resulta procedente lo solicitado por la actora en el sentido de que le sea aplicable lo señalado en el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya que, por una parte, la normativa en materia de trabajo burocrático no admite la posibilidad de "periodos de prueba", sino por el contrario, establece con contundencia que los nombramientos por tiempo fijo (y no los contratos o periodos a prueba) son la causa de la relación laboral (por ende, no ha lugar la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en este sentido) y, por la otra, de todas formas, la actora no acredita que su relación haya sido por tiempo indeterminado, ni tampoco que los nombramientos en la última plaza hayan excedido de 180 días, como ya se precisó.**

En tal sentido, se reitera, el presente caso versa sobre la terminación del nombramiento que por tiempo fijo le fue otorgado a la actora en la plaza **[4], mismo que fue establecido al momento en que otorgado y que en su momento; ella aceptó y consintió.**

Por lo que se refiere a las manifestaciones de la actora en el sentido de que llevaba "más de cuatro años

realizando actividades en las que se servían los demandados y que no pueden considerarse de confianza, es que se adquieren los derechos de un trabajador por tiempo indeterminado y por tanto resulta indebida mi separación del Servicio por la terminación del contrato, consecuentemente se deben restituir mis derechos laborales", resulta inatendible pues es una cuestión incontrovertida que la actora ocupo de manera TEMPORAL puestos con categoría de base por lo que la naturaleza de las funciones que desempeñaba no son parte de la litis.

*Es por ello que no le asiste la razón a la actora al pretender que se le reconozca algún tipo de derecho sobre la plaza****[4] (sujeta a concurso), ya que ella no era titular y tenía un nombramiento por tiempo fijo en la plaza ****[4].*

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Opongo todas y cada una de las excepciones y defensas que se deriven de la respuesta a cada uno de los hechos controvertidos en el presente escrito; y de manera particular se oponen las siguientes:

A) PRESCRIPCIÓN:

Como se anunció desde el inicio del presente escrito, la acción intentada por la actora se encuentra prescrita ya que de conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la LFTSE, para el caso que se exija la reinstalación en el trabajo por baja o despido prescribe en 4 meses.

*En el presente asunto, el último nombramiento otorgado a la actora por tiempo fijo en la plaza*****[4], surtió efectos del 1 de septiembre al 31 de octubre de 2020, por lo que el plazo para hacer valer sus derechos para exigir la reinstalación transcurrió a partir de que se dió por terminado el nombramiento y concluyó el 1° de marzo de 2021.*

Por tanto, si el escrito de demanda fue recibido en la mesa de control y correspondencia de esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación hasta el 26 de agosto de 2021, es evidente que el plazo de 4 meses para ejercer su acción ya había precluido.

No es obstáculo a lo anterior que la demanda se haya presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues como se señaló en las consideraciones previas del presente asunto se trata de una autoridad que se declaró INCOMPETENTE, por lo tanto, no se interrumpe el plazo para que transcurra la prescripción, lo cual también en su momento fue resuelto por el Pleno de la SCJN en el conflicto de trabajo 1/2016 C, en el que señalaron que los órganos ante los cuales se debe presentar la demanda laboral es ante case (sic) de la Suprema Corte y, por ende, interrumpir la prescripción es: a) Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia, o b) Mesa de Control de Correspondencia de Comisión Substanciadora del PJJ, sin que se reconozca otro órgano de recepción.

En cualquier caso, aceptando sin conceder que se admitiera como apta para interrumpir la prescripción que se presente la demandante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aun así, la actora la presentó ante un órgano diverso a éste: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Sirve de apoyo para que se declare la prescripción del presente asunto, la Tesis Aislada con número de identificación 243673, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 75, Quinta Parte página 144; cuyo rubro y texto es del contenido literal siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REINSTALACIÓN DE LOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. COMPUTO. (Se transcribe)”.

Así como la Tesis Aislada con Registro digital: 800659, emitida por la Cuarta Sala, Séptima Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 70, Quinta Parte, página 41, que señala:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REINSTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES. (Se transcribe)

Por las razones expuestas, es que esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación deberá declarar la prescripción de la acción intentada por la actora.

B) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

En tanto el suscrito no es titular de un órgano de los señalados en la normativa interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, carece de facultades para satisfacer las pretensiones de la demandante, pues no está dentro de mis atribuciones reinstalar, pagar salarios, ni prestaciones.

Como se señaló en el capítulo de consideraciones previas, de conformidad con lo señalado en los artículos 43, párrafo primero del AGA VI/2019, 4, párrafo primero de las CGTSCJN, en relación con el artículo 2, fracciones III y IV, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Alto Tribunal, la relación laboral se entenderá establecida entre el servidor público respectivo y la Suprema Corte, por conducto del titular del órgano al que se encuentre adscrito.

*En ese contexto, la Dirección de la ***** [6], no es un órgano de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Únicamente son órganos los que tienen ese carácter por disposición expresa del Reglamento Orgánico en Materia de Administración del Alto Tribunal los acuerdos generales de administración emitidos con posterioridad. De esta manera, no fue a través de su Director cómo se ejerció la relación laboral entre la actora y la Suprema Corte, de ahí que el suscrito carezca de atribuciones para satisfacer las pretensiones de la actora.*

Esta falta de legitimación no es subsanable, toda vez que incide en los presupuestos procesales básicos para que pueda sustanciarse el presente conflicto laboral.

C) FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA

*La parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda y que la terminación de la relación laboral se debió a la terminación del nombramiento: por tiempo fijo en la plaza *****[4], que le fue otorgado a la actora y no así, a un despido injustificado como señala.*

D) FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO

a) PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

*Como se señaló en la contestación de las prestaciones, respecto de la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL reclamada por la actora es improcedente pues la disolución o conclusión del vínculo laboral acaeció en virtud del término de la vigencia del nombramiento por tiempo fijo que tenía *****[1] y no así por un despido injustificado como erróneamente lo señala.*

De igual forma es improcedente la solicitud de pago de la citada INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL en términos de lo señalado en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, pues dicho precepto es aplicable únicamente para los

trabajadores que no pertenecen a los Poderes de la Unión.

b) HORAS EXTRAS.

Como se señaló en la contestación del hecho 7, de los registros de asistencia que se agregan al presente escrito como ANEXO 2, no se acredita que la actora hubiese laborado horas extras como señaló, incluso se tiene que de noviembre de 2019 a octubre de 2020, trabajó en un horario de 9:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:45 horas de lunes a viernes. Además, tal como se precisó anteriormente, en este Alto Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para el desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para el pago de tiempo extraordinario, éstas debieron ser solicitadas por escrito y autorizadas dentro de los tres días siguientes al término del mes en que se dio el supuesto.

D) OBSCURIDAD DE LA DEMANDA.

Al no exponer claramente los hechos en los que funda las prestaciones de sede estrictamente laboral que reclama, lo que impide combatirlos de forma exhaustiva...” (foja 54 a 75 del sumario).

Cabe señalar que el titular de *****[6], al desahogar el requerimiento en el sentido de quien ocupa la plaza de *****[4], que ocupó la actora, indicó lo siguiente: “... ***En atención al requerimiento ordenado por esa Comisión***

*Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación en el auto de inicio, se hace de su conocimiento que actualmente la plaza *****[4], adscrita a la *****[6], que fue la última que ocupó *****[1] encuentra vacante, por lo que no existe tercero que deba ser llamado a este Conflicto Laboral”.*

QUINTO. Mediante proveído de veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo al *****

*****[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 se reservó sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno. **Asimismo acordó de conformidad lo señalado por la demandada en el sentido de que la plaza reclamada por la actora se encuentra vacante;** igualmente, señaló las **diez horas con treinta minutos del diez de enero de dos mil veintidós** para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibirían los medios probatorios respectivos.

SEXTO. A las **diez horas con treinta minutos del diez de enero de dos mil veintidós**, se llevó a cabo 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.

De las pruebas que ofreció la actora* se aceptaron y desahogaron por su propia y especial naturaleza:

1. Impresión de recibo de pago correspondiente a la quincena de noviembre de dos mil veinte (sic).
2. Impresión electrónica de la constancia de veintiséis de noviembre de dos mil veinte del Director de Administración de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
3. Acuse original del oficio *****[7] de once de febrero de dos mil veinte, signado por la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dirigido a la actora.
4. Impresión del aviso de baja de tres de noviembre de dos mil veinte a nombre de la actora, signado por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (foja 165 vuelta).

Por otra parte, de las pruebas que ofreció el *****
*****[6], se admitieron y desahogaron por su propia y especial naturaleza las siguientes:

1. El expediente personal *****[4] que a nombre de *****[1] se lleva en la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
2. Expediente de la plaza ****[4] que obra en la Dirección de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
3. Informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto al

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

correcto y completo pago de aportaciones que efectuó a favor de la actora hasta el treinta y uno de octubre de dos mil veinte.

En esa misma audiencia la secretaria de acuerdos de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo por recibido el expediente personal de la actora, el original del expediente de la plaza ****[4] y el informe de aportaciones signado electrónicamente por la Directora de Nomina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

4. Copia certificada de las listas de asistencia del personal de la ***** , *****[6] correspondiente a los meses **de agosto a diciembre de dos mil dieciséis.**
5. Copia certificada de la Circular 1/2020 de tres de julio de dos mil diez, dirigida a los titulares de las Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
6. Oficio *****[7] de quince de octubre de dos mil dieciocho del Secretario de la Comisión Mixta de escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
7. Copia certificada de la convocatoria número 6/2020 de quince de enero de dos mil veinte, de la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
8. Oficio *****[7] de veintiocho de febrero de dos mil veinte de la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
9. Copia certificada del oficio *****[7] de once de marzo de dos mil veinte del *****

*****[6].

10. Listas de asistencia del personal de la *****[6] correspondiente al año **dos mil diecisiete**.
11. Listas de asistencia del personal de la *****[6] del **dos mil dieciocho**.
12. Copia certificada de la lista de asistencia del personal de la *****[6] correspondiente al **dos mil diecinueve**.
13. Copia certificada de lista de asistencia del personal de la *****[6] correspondiente al **dos mil veinte**.

SÉPTIMO. Alegatos. En la audiencia de ley la parte actora realizó sus alegatos de manera verbal, los cuales se tuvieron por formulados en los términos indicados. Por otro lado, mediante escrito presentado el trece de enero de dos mil veintidós, la parte demandada presentó su escrito de alegatos, el cual se ordenó agregar a los autos mediante acuerdo presidencial del diecinueve de enero del mismo año.

OCTAVO. Turno para dictamen. El diecinueve de enero 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.

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

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

PRIMERO. Competencia. 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 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.

Cabe señalar que 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 en su artículo QUINTO transitorio, el cual indica: "...**Los**

procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio...". ya que la parte actora presentó su escrito de demanda el veinticinco de febrero de dos mil veintiuno ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

SEGUNDO. Delimitación de la materia del presente conflicto.

Con el objeto de delimitar la litis a continuación se sintetizan, por una parte, las pretensiones que hace valer la actora y, por otra, las excepciones y defensas que plantea la demandada.

En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que las pretensiones principales que demanda la trabajadora consisten en la reinstalación en el puesto que ocupó de técnica operativa y, en caso de no prosperar la reinstalación, el pago de la indemnización constitucional, así como el pago de salarios vencidos, pago de servicio médico, reconocimiento de riesgos de trabajo al que estuvo expuesta, las aportaciones respectivas a la AFORE y el pago de horas extras.

Por su parte, el ***** **
*****[6]

sustentó sus defensas en que es improcedente la reinstalación en el puesto que ocupó la actora dado que concluyó la vigencia de su nombramiento por tiempo fijo, por lo que no prospera el pago de servicio médico ni el pago de aportaciones de seguridad social y, respecto al pago de horas extras, aduce que no le corresponden dado que la jornada laboral de la actora nunca excedió de cuarenta horas semanales.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

Al respecto, importa destacar que aun cuando las pretensiones de reinstalación y pago de indemnización constitucional son excluyentes, lo cierto es que al haberse planteado como alternativas, aun cuando lógicamente conforme a lo dispuesto en el marco jurídico aplicable la terminación sin sustento jurídico de la respectiva relación laboral constituye el presupuesto esencial de cualquiera de ellas, lo cierto es que al haberse indicado por la actora que la acción de indemnización únicamente la ejerce de **no prosperar** la reinstalación, se impone concluir que el planteamiento respectivo no es obstáculo para analizar el sustento de derecho que hace valer a la reinstalación.¹

De la síntesis anterior se concluye que la **litis** consiste en determinar si la actora tiene derecho a la reinstalación y pago de prestaciones laborales no entregadas, o bien, como lo aduce el titular demandado, feneció el nombramiento de la trabajadora por lo que no tiene derecho a su reincorporación.

Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por la parte demandada y de no prosperar alguna, se analizará si la actora tiene o no derecho al pago de lo reclamado.

¹ Al respecto son aplicables en lo conducente la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en el semanario Judicial de la Federación. Volumen CXXX, Quinta Parte, página 60 cuyo rubro es: **“REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL. EJERCITADAS ALTERNATIVAMENTE, NO SON ACCIONES CONTRADICTORIAS”**. Y la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en Semanario Judicial de la Federación, Volumen 109-114, Quinta Parte, página 47, cuyo rubro dice: **“REINSTALACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL. CASO EN QUE NO DEBEN ENTENDERSE EJERCITADAS SIMULTÁNEAMENTE AMBAS ACCIONES”**.

TERCERO. Estudio de las excepciones, opuestas por la parte demandada. En este considerando se analizarán las excepciones de falta de legitimación activa, pasiva, prescripción y obscuridad de demanda.

1. Análisis de la excepción de falta de legitimación activa. Resulta **infundada** dicha excepción, porque la legitimación en la causa implica la necesidad de que la demanda sea presentada por quien tenga la titularidad del derecho que se cuestiona, y debe accionarse por aquella persona que la ley considera como particularmente idónea para estimular en el caso concreto la función jurisdiccional.

Ahora bien, tal cuestión no puede resolverse generalmente en el curso del juicio, sino únicamente en la sentencia, por tratarse de una cuestión de fondo, es decir, perentoria y, si bien se ha manifestado por este Alto Tribunal que la legitimación puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, ello se refiere a la legitimación en el proceso y no a la legitimación en la causa.

Precisado lo anterior y a efecto de determinar si la actora tiene o no legitimación para demandar **su reinstalación y demás prestaciones laborales**, debe tomarse en cuenta que no fue un hecho controvertido que la actora ocupó el cargo de *****[4] adscrita a la *****
*****[6], por lo que debe estimarse que existió entre las partes un vínculo laboral derivado de un nombramiento, lo que generó determinados derechos y obligaciones de carácter laboral, por lo que es menester concluir que la exigencia del pago de las prestaciones laborales reclamadas por la actora, sí trasciende a su esfera jurídica y la legitiman para acudir a juicio.

2. Análisis 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.**

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”.

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.

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 República y los respectivos trabajadores al servicio del Estado, sino entre éstos y los titulares de las dependencias correspondientes.

Ante ello, como se sostuvo por este Tribunal en Pleno al resolver el conflicto de trabajo **3/2003-C**, en la sesión celebrada el seis de junio de dos mil cinco, tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por analogía, **es posible concluir que los respectivos vínculos laborales que se generan con sus trabajadores se establecen con este Alto Tribunal a través del titular del área para la que directamente prestan sus servicios**, por lo cual en cada caso es necesario analizar, conforme a la regulación interna que rige a esta Suprema Corte, a qué área se encuentra o encontraba adscrito el trabajador que es parte en un juicio laboral, para determinar por conducto de qué servidor público se entabló la relación laboral correspondiente, lo que resulta indispensable para determinar a quién debe llamarse a juicio para que en representación del referido Tribunal defienda sus intereses.

Incluso, debe tomarse en cuenta que cuando el juicio laboral implica cuestiones relacionadas con el pago de alguna prestación, como generalmente sucede, también debe llamarse al titular del área encargada de administrar al personal, pues es ésta, la que, en representación del patrón equiparado, está dotada de las atribuciones

para llevar el control de los pagos que respecto de las prestaciones laborales se han realizado y se realizarán a cada uno de los trabajadores al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese orden de ideas, si se acreditó que la actora ocupó el puesto de *****[4], adscrita a la *****[6], debe estimarse que el *****[6] sí goza de la legitimación pasiva para actuar como sujeto demandado durante el trámite de este conflicto de trabajo.

3. Análisis de la excepción de prescripción de la acción para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización. Resulta **infundada** la perentoria alegada por los motivos siguientes.

En efecto, en materia burocrática la prescripción del derecho a exigir la reinstalación en el trabajo se encuentra regulada en los artículos 113, fracción II, inciso a), 116 y 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Dichos numerales señalan:

“ARTÍCULO 113. Prescriben: (...)

II.- En cuatro meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión”.

“ARTÍCULO 116. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables”.

“ARTÍCULO 117. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente”.

De los preceptos transcritos se desprende que existe disposición expresa en el sentido de que el plazo de prescripción para solicitar las ***acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización*** que otorga la ley es de **cuatro meses** y se interrumpe con la sola presentación de la demanda.

Ante ello, debe atenderse a lo manifestado por el titular demandado en su contestación a la demanda:

“...Como se anunció desde el inicio del presente escrito, la acción intentada por la actora se encuentra prescrita ya que de conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la LFTSE, para el caso que se exija la reinstalación en el trabajo por baja o despido prescribe en 4 meses.

En el presente asunto, el último nombramiento otorgado a la actora por tiempo fijo en la plaza **[4], surtió efectos del 1 de septiembre al 31 de octubre de 2020, por lo que el plazo para hacer valer sus derechos para exigir la***

reinstalación transcurrió a partir de que se dio por terminado el nombramiento y concluyó el 1 de marzo de 2021.

Por tanto, si el escrito de demanda fue recibido en la mesa de control y correspondencia de esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación hasta el 26 de agosto de 2021, es evidente que el plazo de 4 meses para ejercer su acción ya había precluido.

No es obstáculo a lo anterior que la demanda se haya presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues como se señaló en las consideraciones previas del presente asunto se trata de una autoridad que se declaró INCOMPETENTE, por lo tanto, no se interrumpe el plazo para que transcurra la prescripción, lo cual también en su momento fue resuelto por el Pleno de la SCJN en el conflicto de trabajo 1/2016 C, en el que señalaron que los órganos ante los cuales se debe presentar la demanda laboral, en el case (sic) de la Suprema Corte y, por ende, interrumpir la prescripción es: a) Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia, o b) Mesa de Control de Correspondencia de Comisión Substanciadora del PJJF, sin que se reconozca otro órgano de recepción.

En cualquier caso, aceptando sin conceder que se admitiera como apta para interrumpir la prescripción que se presente la demandante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aun así, la actora la presentó ante un órgano diverso a éste: la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje...” (foja 70 vuelta a 71 del sumario)

Como se advierte de lo anterior, el titular demandado sostiene que la acción de reinstalación de la trabajadora actora se encuentra prescrita en virtud de que al momento en que se recibió la demanda en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, es decir, **el veintiséis de agosto de dos mil veintiuno**, ya había transcurrido un lapso mayor a los cuatro meses que se establecen en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la ley burocrática, con independencia de que la actora haya presentado inicialmente su demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues se trata de una autoridad incompetente y la presentación de la demanda ante ésta no interrumpe la prescripción.

En ese sentido, primero debe dilucidarse el momento preciso a partir del cual dicha demanda debe tenerse por presentada, siendo necesario, en consecuencia, definir el alcance que para efectos de los conflictos suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, tiene la porción normativa del artículo 116 del ordenamiento citado que establece **“Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”**.

Entonces, para los efectos indicados, la interpretación del marco jurídico aplicable se realizará atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo segundo y 17, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, **favoreciendo la protección más amplia de derechos, particularmente del derecho de acceso a la justicia que se reconoce en el último de los numerales citados y en el diverso 18 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual en la**

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en sus artículos 2o. y 3º; en la inteligencia de que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

En ese contexto, se advierte que en consonancia con lo dispuesto en el párrafo segundo de la fracción XII del Apartado B del artículo 123 de la Constitución General,² la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en sus artículos 152, 153 y 158, respectivamente: 1) ***“Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”***; 2) ***“Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución”***; y 3) ***“La Comisión Substanciadora, se sujetará a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de esta Ley, para la tramitación de los expedientes”***.

Entonces, si bien es cierto que la ley burocrática sólo refiere que la prescripción se interrumpe con la sola presentación de la demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no menos cierto resulta que para efectos de la interrupción del plazo de prescripción a que se refiere el artículo 116 de la referida ley burocrática resulta idónea la presentación del respectivo escrito de demanda **ante cualquiera órgano competente para la resolución de esos conflictos de trabajo**, dado que la circunstancia de que la Junta Federal ante la que

² Artículo 123. (...) B.- Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: (...) XII.- (...) Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última; (...)

inicialmente se presentó la respectiva demanda laboral no sea un órgano de la misma jurisdicción a la que pertenece la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, no es óbice para la conclusión anterior, **toda vez que la Junta Federal ante la cual se presentó el escrito inicial de demanda sí tiene facultades para conocer, en determinado grado, de conflictos de carácter laboral**, por lo que la confusión de la trabajadora, en cuanto a la autoridad jurisdiccional que debía conocer de su demanda, no puede perjudicarla hasta el extremo de considerar prescritos sus derechos, lo anterior en términos del criterio sostenido por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.³

Al tenor de lo antes indicado, y tomando en cuenta que el escrito de demanda fue presentado primero ante la *****[6] el veinticinco de febrero de dos mil veintiuno y, posteriormente, se recibió en la Mesa de Control de Correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación el veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, según se desprende de los sellos correspondientes, se llega a la conclusión de que las acciones que intenta la trabajadora actora no se encuentran prescritas, pues entre el treinta y uno de octubre de dos mil veinte fecha en la que notificó a la

³ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen CII, Quinta Parte, página 70. Cuyo rubro y texto indica: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN POR DEMANDA INTERPUESTA ANTE AUTORIDAD LABORAL INCOMPETENTE.** La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido que es suficiente que el trabajador manifieste, en forma fehaciente, su interés en conservar vivo su derecho, mediante la formulación y presentación de la demanda respectiva, para que se interrumpa el lapso de la prescripción en cuanto a las acciones que ejercite, sin que importe por tanto que esa demanda se presente ante una autoridad laboral incompetente, pues de cualquier manera existe, expresamente manifestado, el interés del actor en conservar vivos sus derechos. Por tanto, aun cuando el escrito inicial se haya presentado ante una Junta de Conciliación, de cualquier manera se interrumpió el término prescriptorio, independientemente de que hasta después de un mes hubiera ocurrido el actor ante el Tribunal de Arbitraje. La circunstancia de que el Tribunal de Arbitraje y la Junta ante la que inicialmente se presentó la reclamación, no sean órganos de la misma jurisdicción, no es óbice para la conclusión anterior, toda vez que de cualquier manera, la Junta indicada sí tiene facultades para conocer, en determinado grado, de conflictos de carácter laboral; por lo que la confusión del trabajador, en cuanto a la autoridad que debía conocer de su demanda, no puede perjudicarlo hasta el extremo de considerar prescritos sus derechos”.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

actora y el veinticinco de febrero de dos mil veintiuno, fecha en que fue presentado el escrito de demanda ante la *****[6], transcurrieron menos de cuatro meses.

No pasa inadvertido para este Alto Tribunal lo manifestado por el titular demandado en el sentido de que, en el conflicto de trabajo **1/2016-C**, resuelto en sesión del treinta de abril de dos mil dieciocho por el Pleno de este Alto Tribunal, se sostuvo que sólo se interrumpe la prescripción cuando se presenta la demanda ante la Oficina de Certificación Judicial de Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no ante un órgano jurisdiccional laboral diferente.

En efecto, no le asiste la razón al demandado porque de la lectura de la resolución dictada en el conflicto de trabajo **1/2016-C**, la cual se tuvo a la vista al momento de resolver este asunto, se desprende que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que el plazo prescriptivo se interrumpe con la presentación de la demanda, aunque haya sido hecha ante la Oficina de Certificación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no ante la Comisión Substanciadora Única el Poder Judicial de la Federación, sin que estableciera alguna consecuencia jurídica por el hecho de que el escrito inicial de demanda se presente ante un órgano jurisdiccional laboral diferente y autónomo a este Alto Tribunal.

En dicha sentencia se sostuvo:

“...En ese orden, dado que, conforme al marco jurídico citado, respecto de los conflictos suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores se distribuyen entre dos órganos las competencias para substanciar y resolver los referidos

conflictos, a diferencia de lo que acontece tratándose de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y, además, la ley burocrática es omisa en precisar ante qué órgano debe presentarse el escrito de demanda, se llega a la conclusión de que para efectos de la interrupción del plazo de prescripción a que se refiere el artículo 116 de la Referida Ley burocrática resulta idónea la presentación del respectivo escrito de demanda ante cualquiera de los dos órganos que participan en la resolución de esos conflictos de trabajo, es decir, tanto en la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como en la Mesa de Control de Correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación...”

Por otro lado, respecto de la **excepción de prescripción en relación con el pago de horas extras**, resulta parcialmente fundada por los siguientes motivos.

La parte actora demandó el pago de horas extras por todo el tiempo que duró el vínculo laboral al señalar:

“...El pago de las horas extras laboradas y no pagadas correspondientes desde el día que entre a laborar siendo el 01 de agosto de 2016 al 31 de octubre de 2020, según conste en los controles de asistencia y control de entradas y salidas que obran en poder de los demandados” (foja 6).

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

Por su parte, el patrón equiparado opuso la excepción de prescripción respecto de todos los años anteriores al último laborado al indicar:

“... suponiendo son conceder que la actora hubiera laborado horas extras, éstas únicamente son exigibles durante el año anterior a la finalización de su nombramiento, es decir, de noviembre de 2019 a octubre de 2020, pues por el tiempo previo se encuentra prescrito su derecho a reclamar .” (foja 59 vuelta).

En efecto, le asiste la razón al titular demandado respecto del periodo que debe ser cubierto en caso de prosperar el pago de horas extras, para lo cual resulta necesario atender lo señalado en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,⁴ al tenor del cual las acciones derivadas de los derechos conferidos en esta legislación, diversas a las precisadas en los siguientes preceptos de ese ordenamiento, prescribirán en un año.

Entonces, si la actora señala en los hechos de su demanda que el **treinta y uno de octubre de dos mil veinte** concluyó su nombramiento, lo que no fue un hecho controvertido, y reclama el pago de horas extras por **todo el tiempo que duró el vínculo laboral**, es decir desde el **“01 de agosto de 2016 al 31 de octubre de 2020”** (foja 6 del sumario) y, por otro lado, el titular demandado opone la excepción de prescripción aduciendo que sólo debe atenderse al **año inmediato anterior a la fecha de terminación del nombramiento**, resulta inconcuso que se encuentra prescrito el derecho a reclamar el pago de ~~horas extras por el periodo~~ comprendido del **uno de agosto de dos mil**

⁴ Artículo 112.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes: (...)

dieciséis al treinta y uno de octubre de dos mil diecinueve, por lo que únicamente se estudiará la pretensión de horas extras respecto del periodo comprendido **del uno de noviembre de dos mil diecinueve al treinta y uno de octubre de dos mil veinte** por ser la anualidad inmediata anterior a la fecha de terminación del vínculo laboral entre las partes.

4. Análisis de la excepción de obscuridad de la demanda.

Cabe señalar que esta excepción sólo resulta fundada 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 impida oponer las defensas correspondientes.

Entonces, quien opone dicha excepción no debe limitarse a sostener que la demanda es oscura 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 oscura e imprecisa.⁵

En este contexto, debe señalarse que la demandada en el escrito de contestación, al oponer la excepción de obscuridad, no precisó los aspectos que adolecen de claridad o las omisiones en que incurrió la actora y que, en su concepto, la coloca en estado de indefensión, pues se limita a sostener que la actora es vaga e imprecisa, que desde luego

⁵ Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis jurisprudencial de la Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXIV. página 30, cuyo rubro y texto indican: "**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.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

carecen de precisión en cuanto a los aspectos de la demanda que son oscuros o de las omisiones en que se incurrió al formularla, motivo este suficiente para desestimar la excepción; además, debe destacarse que, contrariamente a lo sostenido por la parte demandada, es inexacto que los términos en que aparece formulado el escrito de demanda los haya colocado en estado de indefensión por las razones que aduce, dado que la parte demandada dio contestación a la demanda, opuso excepciones y ofreció pruebas contra las pretensiones de la actora, lo que pone de relieve que el escrito inicial no carece de claridad y precisión, por ende, no la colocó en estado de indefensión pues es evidente que se comprendió el contenido y alcance de la demanda entablada en su contra y rindió los medios de prueba para acreditar sus defensas al tenor de las cuales estimó que las prestaciones demandadas son infundadas.

CUARTO. Estudio de la acción principal de reinstalación.

Resulta fundada la pretensión apuntada por los motivos siguientes.

⁶ Artículo 5°. Son trabajadores de confianza: .IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas”.

Artículo 6°. Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener: III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada”.

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...) III. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.”

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

Artículo 64.- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular”.

Artículo 65. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a trabajadores de base en los términos del artículo 43 fracción VIII de esta Ley.

En principio debe reproducirse el texto de los artículos 5°, fracción IV, 6°, 15, fracción III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la citada Ley Burocrática⁶.

De una interpretación armónica y sistemática de los artículos transcritos con antelación, se desprende que, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los nombramientos de los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden clasificarse atendiendo a dos criterios, por una parte, a la naturaleza de las **funciones** que realiza el trabajador y, por otra, a la **temporalidad** de los mismos.

De tal suerte que, en términos de los artículos 5° y 6° de la Ley Burocrática y 180 y 182 de la citada Ley Orgánica, los trabajadores podrán ser de confianza o de base, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que realicen.

Asimismo, independientemente de la clasificación de base o de confianza de los nombramientos, también se catalogan por cuanto a su temporalidad:

- a) **Definitivo**: el que se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular.
- b) **Interino**: el que cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses (artículos 6° y 63).
- c) **Provisional**: el que cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular (artículo 64).

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

- d) **Por tiempo fijo:** el que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).
- e) **Por obra determinada:** el que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).

Entonces, atendiendo a lo previsto en los numerales antes transcritos (trabajador de base o de confianza y atendiendo a la temporalidad), dependerá la posibilidad de que el patrón equiparado pueda o no remover libremente y sin responsabilidad alguna al trabajador.

Una vez establecido lo anterior, se abordará el estudio relativo a si la actora acreditó o no los presupuestos de su pretensión, es decir, tener derecho a la reinstalación en el mismo puesto que ocupó en la plaza número *****[4].

En primer lugar debe atenderse a los fines protectores que tuvo el legislador al establecer en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que los trabajadores nombrados en plazas de base adquirirán el derecho a la inamovilidad o “basificación”, una vez que hayan prestado sus servicios durante más de seis meses y sin nota desfavorable en su expediente.

De especial relevancia resulta precisar que el derecho a la inamovilidad se adquiere al reunirse los requisitos antes mencionados, **con independencia de la denominación del nombramiento o los diversos nombramientos que se hayan otorgado al trabajador en diversas plazas de base**, por lo que sólo es necesario que el trabajador

haya laborado durante más de seis meses, desarrollando actividades propias de un trabajador de base, sin nota desfavorable.⁷

Incluso, debe tomarse en cuenta que atendiendo a la interpretación sistemática de lo previsto en ese precepto en relación con los diversos 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la “**basificación**” está condicionada a que en la plaza correspondiente, o en alguna de las que haya ocupado, no exista un titular al que se le haya concedido licencia, es decir, el derecho a la inamovilidad por laborar más de seis meses en plazas de base únicamente puede operar cuando la plaza o alguna de las plazas respectivas no tienen titular, pues de lo contrario se afectarían los derechos del que obtuvo la licencia correspondiente o el Estado se vería en la necesidad de crear una nueva plaza, lo que está sujeto a disponibilidad presupuestal.⁸

⁷ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis jurisprudencial P./J. 44/2009, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Abril de 2009, página 12, cuyo rubro y texto son del tenor siguiente: **“TRABAJADORES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD.** Conforme al artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de base de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. En tal virtud, atendiendo a los fines protectores que tuvo el legislador al emitir ese numeral y a su interpretación sistemática, en relación con los artículos 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de dicha ley, se concluye que independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, un trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adquiere el derecho a la inamovilidad cuando: a) Haya sido nombrado en una o más plazas correspondientes a un puesto cuyas labores sean de base; b) Haya laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses; c) Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra; y, d) Al cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, se encuentre alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo”.

⁸ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis P. XLIX/2005 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Noviembre de 2005, página 6, Novena Época, cuyo rubro y texto señala: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ADQUIEREN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CUANDO PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA PLAZA TEMPORAL.** El artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece, por exclusión de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o. de la misma ley, que todos los demás serán de base, esto es, inamovibles, lo mismo que los de nuevo ingreso si tienen más de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, pero debe entenderse, en este último supuesto, que la plaza que ocupe el trabajador de nuevo ingreso carezca de titular y sea de base. Por tanto, si el trabajador de nuevo ingreso está desempeñando un interinato, o recibe un nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada en una plaza temporal, no podrá adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo aun cuando en dicha plaza acumule más de 6 meses ininterrumpidos realizando funciones propias de un trabajador de base ya que, de lo contrario, se desconocería la naturaleza de la plaza respectiva, los derechos escalafonarios de terceros y los efectos de la

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

En ese orden de ideas, para ubicarse en lo dispuesto en el mencionado artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es necesario que el empleado acredite:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la plaza respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular al que se haya otorgado nombramiento definitivo.

Entonces, apreciando en conciencia las pruebas allegadas al expediente, en términos del artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,⁹ es posible advertir que los nombramientos otorgados a la actora no tuvieron como finalidad sustituir en la plaza respectiva a otro trabajador que gozara de licencia, es decir, la actora no ocupó una vacante temporal sino una vacante definitiva, además de que la parte demandada en ningún momento sostuvo que la accionante hubiera ocupado una vacante temporal.¹⁰

basificación, lo que provocaría que el Estado tuviera que crear una plaza permanente, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal”.

⁹ Artículo 137.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones que se funde su decisión.

¹⁰ Tesis jurisprudencial número 2a./J. 134/2006, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, Septiembre de 2006, página 338, Novena Época, cuyo rubro y texto indican: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE.** Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 6o., sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se

Con base en lo anterior, se llega al convencimiento de que la actora demostró haberse ubicado en los supuestos del artículo 6° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que son:

1. **La plaza es de base.** Es importante destacar que la actora señaló en su demanda ser trabajadora de base, al precisar: ***“...la reinstalación en mi puesto de técnica operativa adscrita a la *****[6], en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando, así como el pago de los salarios caídos integrados y los que día con día se sigan generando desde la fecha de mi injustificada baja de que fui objeto hasta aquella en que sea restituido en el goce de mis derechos humanos y laborales...”*** (foja 5 del sumario).

Dicho aserto fue reconocido por la demandada al señalar: ***“...que la actora ocupó de manera temporal puesto con categoría de base por la naturaleza de las funciones que desempeñaba...”*** (foja 70 del sumario); por lo que no constituye un hecho controvertido que la actora ocupó una plaza que tenía asignada funciones de base.

2. **Laboró ininterrumpidamente durante más de seis meses en el puesto que ocupó.** Lo anterior se estima así porque fue el titular demandado quien reconoció al contestar la demanda:

“... **[1] a esa fecha, se encontraba de***

realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de 6 meses sin nota desfavorable en su expediente. Lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del referido artículo 46; de otra manera, no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores eventuales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inamovilidad que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas”.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

*licencia por maternidad del 31 de enero al 29 de abril de 2020 en la plaza ****[4], por lo que a partir de esa fecha se terminó su nombramiento y, por tanto, su relación laboral con la Suprema Corte; sin embargo, toda vez que era necesario apoyar en las cargas de trabajo y cumplir con los programas asignados a la *****[6], el *****[6] solicitó la readscripción temporal de la *****[4] adscrita a la *****[6] le fue otorgado a *****[1] nombramiento por tiempo fijo en dicha plaza, en los siguientes períodos: del 1° de abril al día 31 de mayo, 1° al 30 de junio, 1° de julio al 31 de agosto y, 1° de septiembre al 31 de octubre de 2020, con una remuneración mensual bruta y demás prestaciones de ***** [5]...”*, en efecto, con lo declarado por la patronal equiparada se acredita que a la actora se le otorgaron ininterrumpidamente cuatro nombramientos, que obran glosados en su expediente personal y de los cuales se desprenden los datos siguientes:

CARGO	TIPO	No. PLAZA	PERIODO
***** *****[4]	base	****[4]	Del uno de abril al treinta y uno de mayo de dos mil veinte.
***** *****[4]	base	****[4]	Del uno de julio al treinta de junio del

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

4]			dos mil veinte.
***** *****[4]	base	****[4]	Del uno de julio al treinta y uno de agosto de dos mil veinte.
***** *****[4]	base	****[4]	Del uno de septiembre al treinta y uno de octubre de dos mil veinte.

En efecto, del análisis de los nombramientos antes referidos, se desprende que, no obstante que la trabajadora estuvo sujeta a **cuatro diferentes nombramientos por tiempo fijo**, lo cierto es que el segundo de ellos fue prórroga del primero, el tercero del segundo y el cuarto del tercero; de tal forma que al ser continuos, se acreditó que *****[1] ocupó de manera ininterrumpida la plaza ****[4], en el cargo de *****
*****[6], desde **el uno de abril de dos mil veinte hasta el treinta y uno de octubre del mismo año**, esto es, la actora laboró ininterrumpidamente durante **siete meses**, en una misma plaza.

3. No tuvo nota desfavorable. En efecto, la patronal equiparada, al contestar la demanda, en ninguna parte se excepcionó en el sentido de que la actora careciera de acción y derecho para reclamar el otorgamiento de un nombramiento de base porque existiera en su expediente personal alguna nota desfavorable, conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; lo que se refuerza con

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

el análisis del expediente personal de la actora en el que no se advierte que exista nota desfavorable en su contra.

4. **La plaza reclamada se encontraba vacante en definitiva.** La plaza reclamada por la trabajadora tiene el carácter de definitiva y, además, se encontraba vacante, lo que se acredita con lo señalado por la parte demandada al desahogar el requerimiento realizado por el Presidente de la Comisión, indicando: “... ***En atención al requerimiento ordenado por esta Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación en el auto de inicio, se hace de su conocimiento que actualmente la plaza *****[4] adscrita a la *****[6], que fue la última que ocupó *****[1] se encuentra vacante, por lo que no existe tercero que deba ser llamado a este conflicto laboral...***” (foja 146 vuelta).

Analizados los elementos de prueba referidos, tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se llega a la conclusión de que la actora tiene derecho a la basificación como *****
*****[6], pues quedó demostrado que **laboró en un puesto de base por más de seis meses de manera ininterrumpida, sin nota desfavorable, en una plaza que no cuenta con titular.**

Estimar lo contrario equivaldría a desconocer y negar el derecho a la “basificación” o nombramiento definitivo para los trabajadores que realizan labores propias de base y que, por tanto, cuentan con el

derecho a la inamovilidad que adquieren cuando han ocupado ininterrumpidamente una vacante definitiva por más de seis meses sin nota desfavorable en el expediente.

En este orden de ideas, se impone condenar al

*****[6], o al órgano de este Alto Tribunal que actualmente
tenga las atribuciones respectivas, a otorgar a la actora un
nombramiento definitivo en la plaza de base de

*****[6], y, por ende, a su reinstalación en la
misma, así como su inamovilidad en dicha plaza a partir del día
siguiente al en que concluyó el último nombramiento otorgado.

QUINTO. Estudio de prestaciones accesorias a la principal.

Es menester pronunciarse sobre las prestaciones accesorias que reclama la actora consistentes en el **pago de salarios caídos** y demás prestaciones a que tiene derecho por ley, así como respecto a las defensas hechas valer en ese sentido por el demandado, relativas a que es improcedente el pago de las citadas prestaciones en razón de que se trata de reclamaciones accesorias de la principal (reinstalación), por lo que si ésta es improcedente, también lo serán aquéllas, con independencia de que le han sido cubiertas dichas prestaciones.

Deben desestimarse las defensas opuestas por el demandado en virtud de que, por una parte, la pretensión principal ha sido declarada fundada, pues la actora probó haberse ubicado en los supuestos del artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por otra parte, el demandado únicamente se limitó a precisar que eran

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

improcedentes esas pretensiones en virtud de que la acción principal lo era y que las prestaciones respectivas ya habían sido cubiertas, sin plasmar argumentos o allegar elementos de convicción que así lo acreditaran.

De tal suerte que si la actora probó la acción de reinstalación, se impone condenar al titular demandado o al órgano de este Alto Tribunal que actualmente tenga las atribuciones respectivas, a pagarle los salarios dejados de percibir por causa imputable al patrón equiparado, con los incrementos respectivos, a partir del día siguiente al en que concluyó el último nombramiento, además del aguinaldo y prima vacacional respectivos, así como la entrega de las constancias de aportaciones de seguridad social desde la fecha de su separación hasta que se reincorpore materialmente al servicio con motivo del nombramiento de base que deberá expedírsele.¹¹

¹¹ Tiene aplicación en lo conducente, la tesis jurisprudencial 562 sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 457 del Tomo Quinto, Volumen 1, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, cuyo rubro y texto indican: "**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.** Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, dichos aumentos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse con base en el salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que operó desde el momento mismo del despido". También resulta aplicable la tesis jurisprudencia número 2a./J. 82/99, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 236 del Tomo X, correspondiente al mes de julio de 1999 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro y texto indican: "**PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.** Tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 30 y 40, tercer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el servidor tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. Así, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se

Al respecto, cabe señalar que debe absolverse al demandado del pago de las **vacaciones generadas durante la tramitación de este conflicto de trabajo**, toda vez que, si bien es cierto que durante los periodos de vacaciones los trabajadores disfrutaban del pago de su salario íntegro, como si estuvieran laborando, no menos cierto es también que, en el caso, al haberse decretado condena en cuanto a los salarios caídos, incluidos los correspondientes a los periodos vacacionales que la actora debió gozar de no haber sido cesada, no es factible establecer condena en cuanto al pago de los periodos vacacionales aludidos, pues, de hacerlo así, se establecería un doble pago por dichos periodos, uno por los salarios caídos y otro por los pagos de vacaciones, lo cual es inadmisibles porque no existe disposición legal que estipule un doble pago de salario para esos periodos¹².

Asimismo, es menester condenar a la demandada a la **entrega de constancias y aportaciones de seguridad social y demás**

hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; y 46, último párrafo, a contrario sensu, de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo”.

¹² Resulta aplicable, por analogía, la tesis jurisprudencial 701, consultable a fojas 575 y 576 del Tomo V, Volumen 1, Materia de Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, cuyo texto y rubro indican: “**VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERÍODO EN QUE SE INTERRUPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO.**.- De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios, y si durante el período que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstala al trabajador en el empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón por no haber acreditado la causa de rescisión, pues de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, del rubro y texto: “**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.** ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiera interrumpido, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, y si con éstos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese período, ya que ello implicaría que respecto de esos días se estableciera una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de vacaciones”.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

prestaciones que hubieran correspondido al cargo

*****[6] a partir de la fecha en que feneció su último nombramiento y hasta la fecha en que se le reinstale en el mismo, como lo solicita la actora en el inciso B), del capítulo de prestaciones de la demanda, habida cuenta que, si bien es cierto que la trabajadora no precisó expresamente cuáles eran tales prestaciones ni los montos reclamados, es importante destacar que, como consecuencia de la reinstalación ordenada, se reanudará la relación laboral como si nunca se hubiera interrumpido, aunado a que no debe exigirse a la actora el conocimiento de la denominación específica **que administrativamente corresponde a las referidas aportaciones y prestaciones.**

Ante tales condenas pecuniarias, en términos de lo previsto en el artículo 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para su debido cumplimiento, el titular de la

*****[6], deberá elaborar una propuesta de pago correspondiente a la

*****[6], que desempeñaba la actora, en la que se cuantifiquen las prestaciones a cuyo pago se condenó al

*****[6], la que debe remitirse a la Comisión Substanciadora en un plazo de **diez días hábiles** contados a partir de que se le notifique esta resolución, con el objeto de que ésta dé vista a la actora para que en el plazo de tres días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, con base en lo anterior, el Presidente de esta Suprema Corte de Justicia determine lo conducente.

Cabe señalar que similar criterio se sostuvo al resolver los conflictos de trabajo **1/2003-C** y **1/2020-C**, respectivamente, el primero de abril de dos mil cuatro y el veintidós de agosto de dos mil veintidós, en los que se ordenó al titular de la entonces Dirección General de Desarrollo Humano y al de la actual Dirección General de Recursos Humanos de este Alto Tribunal, elaborar una propuesta de pago de las prestaciones accesorias base de la condena.

SEXTO. Estudio del pago de las prestaciones independientes al de la acción principal. En este considerando se analizará lo relativo al pago de **las horas extras, servicio médico y medicamentos**, así como **el reconocimiento de accidentes de trabajo**.

1. Estudio del pago de horas extras. Resulta infundado el reclamo de la actora respecto del tiempo extraordinario que laboró por el periodo comprendido del **uno de noviembre de dos mil diecinueve al treinta y uno de octubre de dos mil veinte**, por los siguientes motivos.

La actora trabajadora reclamó en su escrito inicial de demanda lo siguiente:

“...El pago de las horas extras laboradas y no pagadas correspondientes desde el día que entre a laborar siendo el 01 de agosto de 2016 al 31 de octubre de 2020, según conste en los controles de asistencia y control de entradas y salidas que obran en poder de los demandados. (...)

El horario que normalmente vine desarrollando lo fue de 9:30 a 18:30 horas, sin embargo por la naturaleza de mi trabajo y para poder desempeñar mi cargo de

*manera correcta tenía que estar presente hasta la terminación de los eventos para poder acompañar al disertante y asegurar los equipos que se utilizaban en los eventos y una vez que se retiraban los asistentes, cerrar con llave las puertas de oficinas y auditorio para poder retirarme, por lo que mi horario era variable; siendo que el titular de la ****[6], *****[1], para poder regular esta situación me pedía que los días que tuviéramos algún evento, de acuerdo la hora en la que se tenía previsto que concluyera dicho evento lo tomara como mi hora de salida, y por lo tanto mi hora de entrada sería nueve horas anteriores a la planificada de salida; por lo cual la jornada laboral fue de nueve horas diarias además de que cuando los eventos que se extendían mi jornada podía ser de diez y hasta diez y media horas, las cuales nunca se me pagaron ni repusieron en tiempo, pues el Director de la ****[6] alegaba que teníamos una hora para comer y por tanto el horario resultaba de ocho horas, sin embargo en su razonamiento omitía considerara que la suscrita tomaba mis alimentos en las instalaciones de la *****[6], y siguiendo sus indicaciones, si en el momento de estar en la supuesta hora de comida llegaba un usuario el personal de vigilancia me lo hacía saber para brindarle la atención sin demora, así mismo el mismo Director ordeno la conexión de una extensión de teléfono en el lugar que utilizaba para comer con el fin de contestar las llamadas telefónicas desde ese lugar, por lo cual dentro del horario de comida*

siempre estuve a disposición del titular y por tanto debe resultar procedente la prestación para el pago de las horas extras laboradas..”.

Al respecto, el titular demandado se defendió en los siguientes términos:

“...3. El correlativo que se contesta es falso y se niega. La jornada laboral de **[1] fue de ocho horas de lunes a viernes con un horario de las 9:00 a las 18:00 horas incluyendo una hora para comer, lo que podía hacer en las instalaciones o fuera de ellas a su elección.***

Ahora bien, atendiendo a las necesidades del servicio como Encargada de Eventos, su horario podía modificarse en función de la duración del evento, por ejemplo, los diplomados cuya logística asistía, pueden incluir sesiones de cuatro horas de duración y que se realizan usualmente de las 17:00 a 21:00 horas. Así, la hora de entrada de **[1] era a las 12:00 horas y su salida a las 21:00 horas, incluyendo una hora de comida. En el caso de eventos celebrados los días sábado, se compensaba el día por otro día, es decir, no se presentaba a laborar el siguiente día hábil.***

Lo anterior está fundado en la CIRCULAR 1/2010 de 3 de junio de 2010 (ANEXO 3), dirigida a los titulares de las

********[6] y en cumplimiento a lo ordenado por el Comité***

de Gobierno y Administración en su sesión de 27 de mayo de 2010, que estableció el horario de labores e indicó que, en el supuesto de que los requerimientos de la *****[6] así lo ameritaran, en razón de las necesidades del servicio, podría modificarse el horario de los trabajadores, sin que la jornada laboral excediera de 40 horas semanales y, en caso de excederse, el titular podrá compensar las horas laboradas en el horario laboral del propio trabajador, posterior o anterior, en beneficio de éste.

En congruencia con lo anterior, los artículos 30 y 31, de las CGTSCJN, establecen respecto a la jornada de trabajo, lo siguiente: ARTÍCULO 30.- (Se transcribe). ARTÍCULO 31.- (Se transcribe).

Asimismo, debe atenderse lo ordenado en el punto QUINTO de los Lineamientos para el Desarrollo y pago del trabajo extraordinario n la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra establece:

QUINTO. (...) (Se transcribe).

Esto es, para que dentro de este Alto Tribunal se genere derecho a cobrar tiempo extraordinario, las mismas deben acordarse, establecerse por escrito y reclamarse o solicitarse únicamente respecto del mes calendario inmediato anterior, cuestión que en la especie no aconteció, de ahí que no sea atendible lo solicitado por la actora, además de que existe un tope de 9 horas semanales.

A mayor abundamiento y suponiendo sin conceder que tenga derecho al pago de horas extraordinarias, es inverosímil que trabajara tiempo adicional todos los días, por ende, le corresponde la carga de la prueba de ello a la parte actora, de conformidad con el siguiente criterio:

‘HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL, POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRON DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES’ (se transcribe) ...” (Foja 59-62).

Como se advierte de lo anterior, el patrón equiparado niega derecho a la actora para reclamar horas extras porque la actora laboró **cuarenta horas semanales**, y si se hubiere excedido en algún momento de dicha jornada derivada de las funciones que desempeñó, las horas extras laboradas le fueron compensadas reduciéndole su jornada laboral en los días posteriores a aquellos que trabajó en exceso, tal y como lo dispone la **Circular 1/2010** del tres de junio de dos mil diez (prueba que obra en el anexo 3), que permite a las Casas de la Cultura Jurídica modificar el horario de trabajo de los empleados en razón de las necesidades del servicio siempre que la jornada laboral no exceda de **cuarenta horas semanales** y, en caso de excederse, el titular puede compensar las horas extras laboradas en el horario laboral del propio trabajador de manera posterior en beneficio de éste.

En ese orden de ideas, es carga de prueba del titular demandado acreditar la jornada laboral de la trabajadora en términos del artículo

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley en la materia¹³.

Al respecto, la patronal ofreció como prueba los registros de entradas y salidas (ANEXO 2) de los que se desprenden los horarios de la actora y que son congruentes con lo señalado en la citada CIRCULAR 1/2010 e incluso se aprecia que de noviembre de dos mil diecinueve a octubre del dos mil veinte *****[1], cubrió un horario de trabajo de las nueve treinta horas (9:30) a las catorce horas (14:00) y de las dieciséis horas (16:00) a las dieciocho cuarenta y cinco horas (18:45), como se puede apreciar de los datos de la siguiente tabla.

Noviembre 2019							
Semana del 4 al 8							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
4	09:30	14:00	04:30	15:00	18:45	03:45	08:15
5	09:30	14:00	04:30	15:00	18:45	03:45	08:15
6	10:00	14:00	04:00	15:00	18:45	03:45	07:45
7	09:30	14:00	04:30	15:00	18:35	03:35	08:05
8	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
Total semanal 40:20:00							
Semana del 11 al 15							

¹³ Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: (...)VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
11			00:00			00:00	00:00
12	09:30	14:00	04:30	15:00	18:45	03:45	08:15
13	09:30	14:00	04:30	15:00	18:48	03:48	08:18
14	09:35	14:00	04:25	15:00	18:35	03:35	08:00
15	09:35	14:00	04:25	15:00	18:35	03:35	08:00
Total semanal 32:33:00							
Semana del 18 al 22							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
18	INHÁBIL						
19	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
20	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
21	09:30	14:00	04:30	15:00	18:50	03:50	08:20
22	09:35	14:30	04:55	15:30	18:40	03:10	08:05
Total semanal 32:25:00							
Semana del 25 al 29							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
25	09:40	14:00	04:20	15:00	18:45	03:45	08:05
26	09:40	14:00	04:20	15:00	18:52	03:52	08:12
27	09:30	14:00	04:30	15:00	18:52	03:52	08:22
28	11:55	14:00	02:05	15:00	20:30	05:30	07:35
29	09:40	14:00	04:20	15:00	18:37	03:37	07:57
Total semanal 40:11:00							
DICIEMBRE 2019							

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

Semana del 2 al 6							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
2	09:35	14:00	04:25	15:00	18:35	03:35	08:00
3	09:29	14:00	04:31	15:00	18:30	03:30	08:01
4	09:30	14:00	04:30	15:00	18:32	03:32	08:02
5	09:30	14:00	04:30	15:00	18:40	03:40	08:10
6	09:30	14:00	04:30	15:00	18:35	03:35	08:05
Total semanal 40:18:00							
Semana del 9 al 13							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
9	09:40	14:00	04:20	15:00	18:30	03:30	07:50
10	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
11	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
12	09:30	15:00	05:30			00:00	05:30
13	09:45	14:15	04:30			00:00	04:30
Total semanal 33:50:00							
ENERO 2020							
Semana del 2 al 3							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
2	09:35	14:00	04:25	15:00	18:35	03:35	08:00
3	09:25	14:00	04:35	15:00	18:35	03:35	08:10
Total semanal 16:10:00							
Semana del 6 al 10							
Día	Ingreso a laborar	Salida para	Horas trabajadas antes de	Regreso comida	Fin jornada	Horas trabajadas después de	Total por día

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

		<i>comer</i>	<i>comer</i>		<i>laboral</i>	<i>comer</i>	
6			00:00			00:00	00:00
7			00:00			00:00	00:00
8			00:00			00:00	00:00
9	09:25	15:00	05:35	16:00	18:30	02:30	08:05
10	09:27	14:00	04:33	15:00	18:37	03:37	08:10
Total semanal 16:15:00							
Semana del 13 al 17							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
13	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
14	09:05	14:00	04:55	15:00	18:30	03:30	08:25
15	09:40	14:00	04:20	15:00	18:30	03:30	07:50
16	09:45	14:00	04:15	15:00	18:35	03:35	07:50
17			00:00			00:00	00:00
Total semanal 32:05:00							
Semana del 20 al 24							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
20	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
21	09:30	14:00	04:30	15:00	18:35	03:35	08:05
22	09:40	14:00	04:20	15:00	18:30	03:30	07:50
23	09:40	14:00	04:20	15:00	18:30	03:30	07:50
24	09:30	14:00	04:30	15:00	18:50	03:50	08:20
Total semanal 40:05:00							
Semana del 27 al 31							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para</i>	<i>Horas trabajadas</i>	<i>Regreso</i>	<i>Fin jornada</i>	<i>Horas trabajadas</i>	<i>Total</i>

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

	<i>laborar</i>	<i>comer</i>	<i>antes de comer</i>	<i>comida</i>	<i>laboral</i>	<i>después de comer</i>	<i>por día</i>
27	09:45	14:00	04:15	15:00	18:30	03:30	07:45
28	11:20	14:00	02:40	15:00	18:30	03:30	06:10
29	09:27	14:00	04:33	15:00	18:35	03:35	08:08
30	09:30	14:00	04:30	15:00	18:30	03:30	08:00
31	09:45	14:00	04:15	15:00	18:45	03:45	08:00
Total semanal 38:03:00							

FEBRERO 2020							
Semana del 3 al 7							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
3	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
4							
5							
6							
7							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 10 al 14							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
10	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
11							
12							
13							
14							
Total semanal 00:00:00							

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

Semana del 17 al 21							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
17	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
18							
19							
20							
21							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 24 al 28							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
24	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
25							
26							
27							
28							
Total semanal 00:00:00							
MARZO 2020							
Semana del 2 al 6							
<i>Día</i>	<i>Ingreso a laborar</i>	<i>Salida para comer</i>	<i>Horas trabajadas antes de comer</i>	<i>Regreso comida</i>	<i>Fin jornada laboral</i>	<i>Horas trabajadas después de comer</i>	<i>Total por día</i>
2	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
3							
4							

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

5							
6							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 9 al 13							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
9	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
10							
11							
12							
13							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 16 al 20							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
16	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
17							
18							
19							
20							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 23 al 27							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
23							
24							

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

25	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
26							
27							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 30 de marzo al 3 de abril							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
30	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
31							
1							
2							
3							
Total semanal 00:00:00							
ABRIL 2020							
Semana del 6 al 10							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
6	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
7							
8							
9							
10							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 13 al 17							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

13	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
14							
15							
16							
17							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 20 al 24							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
20	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
21							
22							
23							
24							
Total semanal 00:00:00							
Semana del 27 de abril al 1 de mayo							
Día	Ingreso a laborar	Salida para comer	Horas trabajadas antes de comer	Regreso comida	Fin jornada laboral	Horas trabajadas después de comer	Total por día
27	SEGUNDA LICENCIA POR MATERNIDAD						
28							
29							
30			00:00			00:00	00:00
1			00:00			00:00	00:00
Total semanal 00:00:00							

Como se aprecia de lo anterior, la patronal equiparada adujo que la actora cubrió de manera regular un horario de trabajo de las **nueve**

treinta horas a las catorce horas y de las dieciséis horas a las dieciocho cuarenta y cinco horas; lo que quedó probado con las listas de asistencia de la actora (**anexo dos**), mismas que se tuvieron a la vista y se desprende que durante el periodo comprendido del **uno de noviembre de dos mil diecinueve al treinta y uno de enero de dos mil veinte**, la trabajadora laboró las siguientes horas semanales:

Noviembre 2019	
Semana del 4 al 8	Total semanal 40:20:00
Semana del 11 al 15	Total semanal 32:33:00
Semana del 18 al 22	Total semanal 32:25:00
Semana del 25 al 29	Total semanal 40:11:00
DICIEMBRE 2019	
Semana del 2 al 6	Total semanal 40:18:00
Semana del 9 al 13	Total semanal 33:50:00
ENERO 2020	
Semana del 2 al 3	Total semanal 16:10:00
Semana del 6 al 10	Total semanal 16:15:00
Semana del 13 al 17	Total semanal 32:05:00
Semana del 20 al 24	Total semanal 40:05:00
Semana del 27 al 31	Total semanal 38:03:00

Entonces, si bien es cierto hubo semanas en que la actora laboró más de cuarenta horas, como a continuación se detalla:

- 1. En la semana del cuatro al ocho de noviembre de dos mil diecinueve laboró veinte minutos extras.**

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

2. En la semana del **veinticinco al veintinueve de noviembre** laboró once minutos extras.
3. En la semana del **dos al seis de diciembre de dos mil diecinueve** laboró dieciocho minutos extras.
4. En la semana del **veinte al veinticuatro de enero de dos mil veinte** laboró cinco minutos extras.

No menos cierto resulta que no procede el pago de la suma de los minutos extras laborados por semana porque las horas extras laboradas se compensaron al disminuirle su jornada laboral en las subsecuentes semanas, es decir:

1. Durante la **semana del once al quince de noviembre** la actora laboró **treinta y dos horas con treinta y tres minutos**;
2. Durante la semana del **dieciocho al veintidós de noviembre** laboró **treinta y dos horas con veinticinco minutos**;
3. Durante la semana del **nueve al trece de noviembre** laboró **treinta y tres horas con cincuenta minutos**;
4. Durante la semana del **nueve al trece de diciembre** laboró **treinta y tres horas**;
5. Durante la semana del **dos al tres de enero de dos mil veintiuno** laboró **dieciséis horas con diez minutos**;
6. Durante la semana del **seis al diez de enero** laboró **dieciséis horas con quince minutos**;
7. Durante la semana del **trece al diecisiete de enero** laboró **treinta y dos horas con cinco minutos**.

Como se advierte, a la actora se le redujo su jornada semanal laboral cuando trabajó horas extras, como lo dispone **la Circular 1/2010**, de tres de junio de dos mil diez, dirigida a los titulares de las Casas de la

Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictada en cumplimiento a lo ordenado por el Comité de Gobierno y Administración en su sesión de veintisiete de mayo de dos mil diez, que permite adecuar los horarios de labores de los empleados en el supuesto de que los requerimientos de la *****[6] así lo ameriten y, en razón de las necesidades del servicio, se puede modificar el horario de los trabajadores siempre y cuando la jornada laboral no exceda de cuarenta horas semanales. Dicha Circular indica:

IMAGEN

IMAGEN

Entonces, al haber quedado demostrado por la patronal equiparada que sí compensó a la actora el tiempo extra laborado durante el periodo compendio del **uno de noviembre de dos mil diecinueve al treinta y uno de enero de dos mil veinte**, toda vez que le redujo su jornada semanal en las subsecuentes semanas, es por lo que se resuelve declarar infundado el pago de tiempo extraordinario reclamado por la actora.

Ahora bien, respecto del pago de las horas extras reclamadas por el periodo comprendido del **uno de febrero al uno de mayo de dos mil veinte**, resulta también infundado dicho pago, porque la parte demandada demostró que la actora durante tal periodo estuvo de licencia médica por embarazo, como se desprende de la constancia médica número LM *****[7], emitida por la Dirección Médica de Licencias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que obra glosada a foja 145 del expediente personal de la trabajadora. A continuación se reproduce:

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

IMAGEN

Por otro lado, en relación con el pago de horas extras por el periodo comprendido del **uno de mayo de dos mil veinte** (fecha en que la actora se reincorporó a sus actividades después del embarazo) al **treinta uno de octubre de dos mil veinte** (fecha de la separación de la actora de su empleo), la patronal acreditó que la actora no pudo haber laborado tiempo extra porque a partir del **uno de mayo dos mil veinte** la actora trabajó a distancia, derivado de la emergencia de COVID-19 (foja 69 del sumario), lo que, además, quedó corroborado con lo señalado por la actora al indicar en el escrito de demanda:

“...Una vez transcurrido el tiempo de la licencia de maternidad le pregunte al Enlace y al Director que procedía dado que no había recibido ninguna instrucción y tenía conocimiento que derivado de la contingencia por el SARS- COV2, la indicación que tenían los servidores públicos era el trabajo desde casa, y me indicaron que efectivamente a partir del 1 de mayo de 2020 me incorporaría a esta forma de trabajo...” (foja 9 del sumario).

Por lo anteriormente expuesto, se determina absolver al titular demandado del pago de las horas extras reclamadas por la actora.

2. El reconocimiento de riesgo de trabajo. Resulta **infundada** dicha pretensión porque, en primer lugar, corresponde al

trabajador demostrar que presenta un estado patológico consecuencia de la acción continua o inmediata en el ambiente, lugar o actividades a que estuvo sujeto en el desempeño de sus funciones como presupuestos de su acción; lo anterior en virtud de que la circunstancia de que un accidente no aconteció durante las horas de trabajo o en los términos asentados, constituye un hecho negativo que el patrón no está obligado a probar, en segundo término porque, la trabajadora no ofreció prueba alguna que demuestre que padece alguna enfermedad, o bien, que sufrió algún accidente de trabajo.

3. Pago gastos de servicio médico y medicamentos, resulta igualmente **infundado** el pago de dichas prestaciones, dado que la parte actora tampoco ofreció prueba alguna tendiente a demostrar que haya realizado algún consumo derivado de alguna enfermedad general o accidente de trabajo que le haya generado algún gasto por servicios médicos o medicamentos.

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:

PRIMERO. La actora *****[1] acreditó parcialmente sus pretensiones y la demandada *****
*****[6], probó parcialmente sus excepciones y defensas.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

SEGUNDO. Se condena al demandado *****

*****[6], a la reinstalación
de*****[1] al pago de salarios caídos, aguinaldo,
prima vacacional, entrega de constancias de aportaciones de
seguridad social y demás prestaciones establecidas en las
Condiciones Generales de Trabajo para los empleados de base, de
conformidad con lo expuesto en los considerandos **cuarto y quinto** de
esta determinación.

TERCERO. Se absuelve a la parte demandada *****

*****[6], del pago del **tiempo
extraordinario** reclamado por la actora, así como al **reconocimiento de
algún riesgo de trabajo y pago de gastos generados por el uso de
algún servicio médico o medicamentos.**

CUARTO. Gírense oficios a la **Dirección General de Recursos
Humanos** para que, de acuerdo con sus respectivas facultades, dé
cumplimiento a lo ordenado en los resolutivos de esta sentencia.

QUINTO. Devuélvase el expediente relativo a la Comisión
Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, para los
efectos de las notificaciones respectivas, realice los trámites para su
cumplimiento y, en su oportunidad, lo archive como asunto concluido.

CÚMPLASE.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

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

El señor Ministro Presidente Zaldívar Lelo de Larrea hizo la declaratoria correspondiente.

No asistió a la sesión correspondiente el señor Ministro Pardo Rebolledo, previo aviso. Doy fe.

Firman el señor Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Secretario General de Acuerdos, quien da fe.

**MINISTRO PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

ARTURO ZALDÍVAR LELO DE LARREA

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

RAFAEL COELLO CETINA

La presente foja corresponde a la parte final de la sentencia dictada en el Conflicto de Trabajo 3/2021-C, suscitado entre *****[1] y el *****[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: 3/2021-C

Lista de datos personales testados:

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

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

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2021-C.

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

Nombre: Miguel Ángel Iturbide García
Puesto: Coordinador Técnico B.