

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

ACTORA: ***[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 once de julio de dos mil veintidós.

VISTOS; Y,

RESULTANDO:

PRIMERO. *****[1], mediante escrito presentado el veintiséis de agosto de dos mil diecinueve ante la Mesa de Control de Correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó de *****
*****[6], el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...6. PRESTACIONES RECLAMADAS

- 1) Se reconozca que es ilegal la supresión de mi plaza.**
- 2) Se deje sin efecto el acuerdo que determina la supresión de mi plaza ****[4] creada, con carácter de**

definitiva, por acuerdo 4/2005 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3) Se reconozca que la supresión de mi plaza no cesó los efectos de mi nombramiento ni mi relación laboral con la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

4) Se me reinstale en el mismo puesto que desempeñaba o se me conceda la preferencia para ocupar una plaza de idéntica naturaleza, rango y salario en otra área de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

5) Se me otorgue el pago de los salarios caídos, incrementos salariales y demás prestaciones que se generen durante el transcurso del juicio.

6) Se me ofrezca indemnización de 20 días de salario por año de servicio laborado en el Máximo Tribunal.

7. DELIMITACIÓN DE LA LITIS EN RELACIÓN CON LAS PRESTACIONES DEMANDADAS EN EL PRESENTE JUICIO LABORAL

¿La supresión de mi plaza está fundada y motivada? NO.

¿La supresión de mi plaza cesó los efectos de mi nombramiento definitivo y mi relación laboral con la Suprema Corte de Justicia de la Nación? NO.

¿El Presidente, el Oficial Mayor, los titulares de órganos administrativos o cualquier otro servidor público pueden ordenar la supresión de plazas creadas por acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación? NO.

¿Tengo derecho a que se me ofrezca indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio laborado en la Suprema Corte de Justicia de la Nación? Sí.

¿La jurisprudencia de la Segunda Sala, relativa a la supresión de plazas, es observancia obligatoria para el Tribunal Pleno en el presente conflicto de trabajo? NO.

8. RELACIÓN DE HECHOS EN MODO TIEMPO Y LUGAR RESPECTO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS

Ingresé a laborar en la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 1 de julio de 1998 (antigüedad de 21 años) donde he ocupado los siguientes puestos:

******[4]******

******[4]*****[4]*

******[4]******

*****[4], esté último cargo del 2014 al 1 de julio de 2019.*

*Expongo lo anterior, lo cual se puede verificar en mi expediente laboral *****[7], con la finalidad de distinguir*

que ingresé en el puesto más bajo y fui escalando a lo largo de los 21 años de trayectoria por mi esfuerzo.

Cabe precisar que el 4 de marzo de 2019 se me notificó la readscripción de mi plaza a la

******[4] con efectos a*

partir del 16 de febrero del presente año.

*Finalmente, mediante oficio *****[7] 9 de 25 de junio de 2019, suscrito por el Licenciado*

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

*****[1] en su carácter de Director General de Recursos Humanos, se me notificó la supresión de mi plaza, con efectos a partir del 1 de julio de 2019.

Dicho oficio estatuye lo siguiente:

*****[7] -- Ciudad de México, 25 de junio de 2019 --- ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE SUPRESIÓN DE PLAZA EN LA *****[6] LIC.

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

*****[6].

*Por medio del Presente, hago de su conocimiento que derivado de las necesidades propias del servicio, se llevó a cabo la reestructuración organizacional de las áreas que conforman este Máximo Tribunal, en particular, de la *****[6], en la que se determinó suprimir la *****
[4], adscrita a la *****
*****[6], misma que actualmente usted ocupa.*

Por lo anterior, y no obstante que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo económico consistente en 3 meses de sueldo tabular bruto, derivado de la supresión de la plaza número

*****[4], adscrita a la *****[6], que usted actualmente ocupa, dicha supresión surtirá efectos a partir del 1 de julio de 2019.

Por este conducto y haciendo las veces de notificación, se hace de su conocimiento que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de esta Dirección General de Recursos Humanos, por así convenir a los intereses de esta institución y sin ninguna responsabilidad para ésta, derivado de la supresión de su plaza se da por terminada de manera definitiva los efectos del nombramiento expedido a su favor como *****[4], adscrita a la *****

*****[6] y, por ende, las consecuencias jurídicas que esto implica a partir del 1 de julio de 2019.

Aprovecho la ocasión para hacerle patente el reconocimiento de este Máximo Tribunal por los servicios que usted prestó en esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Atentamente. Lic. *****[1] Director General de Recursos Humanos'.

¿La supresión de mi plaza está fundada y motivada?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido negativo, pues tal como se advierte del oficio transcrito con antelación la determinación de la supresión de mi plaza no está debidamente fundada ni motivada y, por

ende, es ilegal y vulnera mis derechos humanos de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso.

Tal como se puede observar de la transcripción previa, el Director General de Recursos Humanos, al notificarme la supresión de mi plaza, no citó ningún precepto legal que justificara su actuar y la determinación de dar por terminados de manera definitiva los efectos del nombramiento definitivo expedido a mi favor. Lo anterior, me deja en estado de indefensión; pues una baja definitiva por supresión es un acto privativo de derechos humanos, razón por la cual debe estar sustentado en algún precepto legal que justifique el término de mi relación laboral con la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en lo señalado por la Constitución Federal, representa al guardián de la Ley Suprema, el protector de los derechos fundamentales y el árbitro que dirime las controversias, manteniendo el equilibrio necesario que requiere un estado de derecho; por lo que tiene el deber ineludible, como patrón equiparado, de respetar, garantizar y promover los derechos humanos de los servidores públicos que laboramos en esta honorable institución encargada de impartir justicia independientemente de que, en el caso, se trate de una relación obrero patronal.

En ese orden de ideas, el artículo 14 de la Constitución Federal establece el derecho humano en el cual, antes

de emitir actos privativos de derechos, las partes se deben someter a un esquema de juicio previo donde se observen las formalidades esenciales del procedimiento; de ahí que el diseño estructural y la funcionalidad u operación de estos procedimientos privativos deben atender a estas condicionantes básicas y sine qua non.

No obstante lo anterior, en los términos del artículo 14, párrafo segundo, de la Constitución Federal “Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho’ se establece la audiencia previa a la emisión del acto privatorio de derechos y el debido proceso legal, como garantías de los mexicanos, las cuales son de observancia obligatoria, sobretodo en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tratándose de actos privativos de derechos sustantivos.

En consecuencia, la notificación de la supresión de mi plaza no está fundada ni motivada conforme a ley, lo cual vulnera mis derechos de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso.

¿La supresión de mi plaza cesó los efectos de mi nombramiento definitivo y mi relación laboral con la Suprema Corte de Justicia de la Nación?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido negativo, ya que la supresión de plazas no se encuentra contemplada como causa para dar por terminados los efectos de los nombramientos definitivos, en la normativa aplicable a las relaciones laborales entre los servidores públicos del Alto Tribunal y éste.

Como se demostrará, en el Alto Tribunal, lo que corresponde al trabajador de confianza con nombramiento definitivo, ante la supresión de su plaza, es que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo. Máxime la que relación laboral es entre el servidor público y la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no respecto del órgano ante el cual está adscrito, pues éste último sólo funge como un representante ante dicha relación.

En principio es importante destacar cual es la naturaleza jurídica de un nombramiento definitivo de confianza, el cual es el acto administrativo que formaliza la relación de trabajo por tiempo indefinido entre el patrón equiparado (Suprema Corte de Justicia de la Nación) y el servidor público. Al respecto, es oportuno reproducir el texto de los artículos 5, fracción IV, 6, 15, fracción III, 46, fracción II, 63. 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establecen, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Artículo 5° Son trabajadores de confianza: (se transcribe).

Artículo 15. Los nombramientos deberán contener: (se transcribe).

III. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

Artículo 63. (se transcribe), **Artículo 64.** (se transcribe),

Artículo 65. (se transcribe), **Artículo 180.** (se transcribe),

Artículo 181. (se transcribe), **Artículo 182.** (se transcribe).

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 la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los nombramientos de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación 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 a la naturaleza de las funciones que realicen. Ciertamente, si de la esencia del nombramiento se advierte que las labores que desarrollan los trabajadores encuadran dentro de los

supuestos previstos en los citados numerales 5 y 180 el carácter del nombramiento será de confianza; en tanto que, si las funciones encomendadas no se encuentran dentro de dicho catálogo, el mismo será de base.

Por otra parte, independientemente de la clasificación anterior, de los transcritos preceptos se desprende que, por cuanto a su temporalidad, los nombramientos podrán ser:

✓ *Definitivo: el que se da por un plazo indefinido cubre una plaza respecto de la cual no existe titular (como se actualiza en la especie).*

✓ *Interino: el que cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses (artículos 6º y 63).*

✓ *Provisional: el que cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular (artículo 64).*

✓ *Por tiempo fijo: el que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).*

✓ *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).*

En relación con estos nombramientos atendiendo a su temporalidad, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, debe tomarse en cuenta que al estar señalado en la ley en

qué supuestos se dará cada uno de ellos (el nombramiento definitivo es por tiempo indeterminado), tiene que considerarse la situación real en que se ubique el servidor público respecto del periodo en que haya permanecido en el puesto, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.

Cito en mi apoyo la jurisprudencia P./J. 35/2006 emitida por el Tribunal Pleno, de rubro y texto siguientes: ‘TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL’. (se transcribe).

Ahora bien, los artículos 43, 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen: (se transcribe).

Artículo 127 bis. (se transcribe).

De los preceptos jurídicos transcritos deriva lo siguiente:

- *En el caso de supresión de plazas, el patrón equiparado (Suprema Corte de Justicia de la Nación) tiene la obligación de otorgar otra plaza equivalente en categoría y sueldo al trabajador afectado. Es importante destacar la supresión de plazas no está prevista como*

causa para dar por concluidos los efectos del nombramiento.

- *Los nombramientos de trabajadores burocráticos sólo dejarán de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, cuando se actualicen las causas previstas en las fracciones I a V del señalado artículo 46.*

- *Tratándose de las enumeradas en la fracción V del citado numeral 46, el titular de la oficina en que se encuentre adscrito el trabajador que incurrió en alguna de las causas de cese ahí establecidas, tiene la obligación de levantar acta administrativa en la que se asienten los hechos que sustentan la causa y, si a juicio de ese titular procede la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, demandará ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en el caso ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación), acompañando a su demanda, como base de su acción, el acta administrativa en mención, debiendo seguirse el procedimiento previsto en el diverso artículo 127 bis de la ley en análisis.*

- *Agotado el procedimiento ante el mencionado Tribunal, éste dictará laudo, en el que decidirá si se demostró o no la causa de cese.*

Esto es, de acuerdo con los preceptos legales citados, de no actualizarse alguna de las causales previstas en el artículo 46 de la Ley Burocrática, el titular de la dependencia burocrática no tiene facultades para cesar unilateralmente al trabajador y dar por terminados los efectos de su nombramiento sin responsabilidad; para

aquel, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en el caso ante la Comisión Substanciadora).

De manera particular, debe puntualizarse que cuando se trata de las causas previstas en la fracción V del mencionado numeral, el diverso 46 bis impone al titular la obligación de seguir un procedimiento de investigación para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cese de los efectos del nombramiento. En ese sentido, la supresión de una plaza no puede tener como consecuencia la baja del trabajador y el cesé de los efectos de su nombramiento definitivo, ya que aquel sólo puede ser decretado, en la especie, por el Tribunal Pleno previo dictamen de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

De lo anterior se advierte que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no está contemplada la supresión de plazas como causa para dar por terminados los efectos del nombramiento del servidor público de confianza con nombramiento definitivo otorgado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otra parte, las Condiciones Generales de Trabajo y las Condiciones Generales de Trabajo para Trabajadores de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, prevén lo siguiente:

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Artículo 1. (se transcribe), **Artículo 10.** (se transcribe), **Artículo 11.** (se transcribe), **Artículo 16.** (se transcribe), **Artículo 17.** (se transcribe).

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Artículo 3. (se transcribe), **ARTÍCULO 5.** (se transcribe), **ARTÍCULO 7.** (se transcribe).

CAPÍTULO VII

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 45. (se transcribe).

De los numerales transcritos deriva lo siguiente:

- **Las condiciones generales son de observancia obligatoria para el Máximo Tribunal y, tratándose de trabajadores de confianza, se aplicaran en lo que resulte conducente.**
- **La relación jurídica laboral se entiende establecida entre los trabajadores y la Suprema Corte de Justicia de la Nación por conducto del titular del órgano administrativo para el que aquéllos presten sus servicios.**

- *Lo servidores públicos prestaran su servicio en virtud de los nombramientos correspondientes. Además, existen nombramientos definitivos, es decir, por tiempo indeterminado.*
- *El otorgamiento de nombramientos y el cese de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el Acuerdo General vigente respectivo.*
- *Los titulares de órganos deben ajustarse a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Burocrática para suspender los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*
- *Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justa. Y el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Reglamentaria y demás disposiciones de carácter general emitidas por la Suprema Corte.*
- *El nombramiento dejará de surtir efectos por las siguientes causas: Muerte del trabajador; Renuncia; Separación; Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio; Conclusión de la obra o del término fijado en el nombramiento; Destitución del cargo; Baja por perdida de la confianza; Por mutuo consentimiento; y, Las demás que señalen las disposiciones legales vigentes.*

Así, de acuerdo con los preceptos legales reproducidos

Se advierte que en las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no está contemplada la supresión de plazas como una

causa para que el nombramiento deje de surtir sus efectos.

En ese orden de ideas, si dentro de las Condiciones Generales de Trabajo del Máximo Tribunal, se prevé que el empleado podrá ser cambiado de adscripción, sin precisar mayores requisitos, ello revela claramente la posibilidad de reacomodo, al no tratarse de una cancelación de plaza o una terminación colectiva de las relaciones obrero-patronales, como podría observarse de los artículos 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se colige que si alguna dirección, área o departamento llega a desintegrarse, no debe hablarse en sí de la desaparición de la fuente de actividades, ya que al prevalecer la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es a la que finalmente le es prestado el servicio personal subordinado mediante el pago del salario que ella misma efectuaba, tal situación evidencia su responsabilidad del nexo, y no de la sección referida, imperando en tales condiciones lo establecido en el numeral 123, apartado B), párrafo final de la fracción IX, de nuestra Carta Magna, que a la letra dice: “En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley”.

Al respecto, también es importante precisar que dichas condiciones remiten al Acuerdo General vigente que establece las formas o medios para dar por terminación de los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para el Máximo Tribunal.

En ese sentido, el 1 de agosto de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y en el Semanario Judicial de la Federación el ‘ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019. DEL PRESIDENTE, DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE ONCE DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, NOMBRAMIENTOS, LICENCIAS, COMISIONES, READSCRIPCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL, SALVO LOS DE SUS SALAS’.

Dicho Acuerdo General vigente, en lo que aquí interesa, señala lo siguiente:

Artículo 1. (se transcribe), *Artículo 2.* (se transcribe), *Artículo 4.* (se transcribe), *Artículo 6.* (se transcribe).

CAPITULO SEXTO DE LA SUSPENSIÓN Y DE LA TERMINACIÓN DE LO EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Artículo 41. (se transcribe), *Artículo 43.* (se transcribe),

Artículo 47. (se transcribe), *Artículo 48.* (se transcribe).

De los preceptos jurídicos transcritos deriva lo siguiente:

❖ *A falta de disposición expresa, serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del*

Apartado B), del Artículo 123 constitucional, el Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

❖ En el caso de las plazas el Máximo Tribunal contará estrictamente con el número y tipo de plazas que garanticen la consecución de los objetivos y atribuciones institucionales, bajo criterios de impulso a los derechos humanos, inclusión e igualdad de género.

❖ En el caso de supresión de plazas que se encuentren ocupadas, se deberán observar las disposiciones laborales aplicables.

❖ Los nombramientos de trabajadores sólo dejarán de surtir efectos, sin responsabilidad para el Alto Tribunal, cuando se actualicen las causas previstas en las fracciones I a V del señalado artículo 46.

❖ Tratándose de trabajadores de confianza existe un procedimiento para darlos de baja en el cual se le da oportunidad al servidor público de defenderse.

Esto es, de conformidad con los artículos transcritos, el titular de órgano o cualquier otro servidor público del Máximo Tribunal per se, no tiene facultades ni sustento jurídico para cesar unilateralmente al trabajador y dar por terminados los efectos de su nombramiento definitivo ante la supresión de su plaza, sin responsabilidad para la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Además, la baja de los trabajadores de confianza, debe estar justificada claramente en algún ordenamiento legal.

Máxime que el propio ordenamiento establece un procedimiento para dar de baja a los trabajadores de confianza, cuando no se actualizan las hipótesis previstas en la Ley Burocrática en el cual se deben seguir las formalidades esenciales del procedimiento, entre ellas el derecho a la defensa de la parte afectada pues, como ya se dijo, la baja de un trabajador con nombramiento definitivo es un acto privativo de derechos humanos.

Cito en mi apoyo la jurisprudencia, la cual no ha sido superada, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de 1ª Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. (sic) XXVII. Sexta Época, página 47, que dice: “TRABAJADORES DEL ESTADO. PLAZA, SUPRESIÓN DE LA, NO ES MOTIVO DE CESE” (se transcribe).

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se concluye que la supresión de plazas no se encuentra contemplada como causa para dar por terminados los efectos de los nombramientos definitivos, en la normativa aplicable a las relaciones laborales entre los servidores públicos del Alto Tribunal y éste.

A mayor abundamiento, no debían suprimir mi plaza ni cesar los efectos de mi nombramiento pues el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio estatuye: “Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1 de esta Ley: Preferir en igualdad de

condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, (...) a quienes representen la única fuente de ingreso familiar” Lo anterior, porque soy madre de dos menores de 9 y 10 años de edad que cursan la primaria; Tengo una hipoteca de interés social concedida por FOVISSSTE; Soy el único sustento de mi hogar, debido a que me encuentro separada del padre desde el año 2010 y no aporta alimentos para el sustento de los menores, por lo que no debían suprimir mi plaza ni cesar los efectos de mi nombramiento en términos de dicho precepto.

¿El Presidente, el Oficial Mayor, los titulares de órganos administrativos o cualquier otro servidor público pueden ordenarla supresión de plazas creadas por acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia la Nación?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido negativo, ya que una plaza creada por el Tribunal Pleno sólo puede ser suprimida, extinguida o cancelada por el propio Pleno.

En principio es necesario citar los artículos 1, 3, 8, 25, 26 y 34 del Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales estatuyen lo siguiente:

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Artículo 1º. (se transcribe), **Artículo 3º.** (se transcribe).

Artículo 8º. (se transcribe), **Artículo 25.** (se transcribe).

Artículo 26. (se transcribe). **Artículo 34.** (se transcribe).

De dichos preceptos se advierte que dicho reglamento es de observancia general para toda la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Además, que a los Titulares de los órganos les corresponderá, bajo su más estricta responsabilidad, ejercer y cumplir con las atribuciones y obligaciones establecidas en este Reglamento Interior.

Sobre el caso particular, el Reglamento establece con claridad que el Tribunal Pleno está facultado para crear de forma temporal o definitiva, a propuesta del Comité de Gobierno y Administración, las plazas necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones y funcionamiento de la Suprema Corte. Asimismo fija con precisión la importancia de los Acuerdos Generales emitidos por el Tribunal Pleno, pues establece que el Presidente está subordinado a administrar a la Suprema Corte, conforme a las atribuciones que le otorga la Ley Orgánica, debiendo observar, en el ejercicio de es facultades, los lineamientos generales que emita el Pleno.

*Ahora bien, la plaza que ocupé con número ****[4] fue creada por Acuerdo General 4/2005, de 28 de enero de 2005, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de 11 votos. Dicho acuerdo estatuye, en lo que aquí interesa lo siguiente: ACUERDO NÚMERO 4/2005, DE VEINTICINCO DE ENERO DE DOS MIL CINCO, DEL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RELATIVA A LA ESTRUCTURA Y A LAS PLAZAS DEL*

PERSONAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

CONSIDERANDO: PRIMERO. (se transcribe), **SÉPTIMO.** (se transcribe).

En consecuencia, y con fundamento en las citadas disposiciones constitucionales y legales, este Pleno expide el siguiente ACUERDO: PRIMERO. (se transcribe), CUARTO. (se transcribe).

Asimismo, en el diverso Acuerdo General 10/2009, de 6 de octubre de 2009, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de 11 votos, determinó que sólo podrán crearse plazas por aquel a proposición del Comité de Gobierno y Administración tratándose de los órganos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación diversos a sus Salas. Tal como se puede advertir:

‘ACUERDO GENERAL NÚMERO 10/2009 DE SEIS DE OCTUBRE DE DOS MIL NUEVE, DEL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RELATIVO A LA ESTRUCTURA Y A LAS PLAZAS DEL PERSONAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN’.

ACUERDO: CUARTO. (se transcribe), **NOVENO.** (se transcribe), **TRANSITORIOS: (...)** **TERCERO.** (se transcribe).

*Cabe precisar que los anexos de dichos acuerdos generales, en los cuales se puede advertir con claridad la creación de mi plaza ****[4] por el Tribunal Pleno, son consultables en el Semanario Judicial de la Federación.*

A mayor abundamiento, el diverso Acuerdo General 15/2016 de 18 de septiembre de 2006 del Tribunal Pleno evidencia que sólo éste puede cancelar o suprimir plazas, tal como se puede advertir de la siguiente transcripción: ACUERDO NÚMERO 15/2006, DEL DIECIOCHO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL SEIS, DEL TRIBUNAL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RELATIVO A LA ESTRUCTURA Y A LAS PLAZAS DEL PERSONAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

PRIMERO. (se transcribe), *TERCERO.* (se transcribe).

*Sentado lo anterior, en virtud de que mi plaza fue creada por el Tribunal Pleno y sólo éste la puede suprimir o cancelar, es ilegal la supresión de mi plaza. Además, no me resulta aplicable el acuerdo de 20 de junio de 2019 dictado por el Ministro Presidente del Alto Tribunal el cual establece el procedimiento para suprimir plazas, tal como se advierte de la siguiente transcripción: 'Acuerdo del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.—Ciudad de México, 20 de junio de 2019 -- ASUNTO: SUPRESIÓN DE PLAZA EN LA *****[6] Y, POR ENDE, OTORGAR UN APOYO ECONÓMICO POR ÚNICA VEZ EQUIVALENTE A 3 MESES DE SUELDO TABULAR BRUTO. --- ANTECEDENTES --- En el marco del proceso de restructuración organizacional de la *****[6], se identificó que la plaza de confianza número *****[4], adscrita a la *****[6], resulta prescindible de la*

*estructura ocupacional, en virtud de que las funciones asignadas a dicho puesto, son susceptibles de redistribuirse y de transformarse entre diversos puestos de dicha área. Esa plaza es ocupada por quien se desempeña como *****[4] y tiene una antigüedad en el Poder Judicial de la Federación de 16 años 10 meses. - FUNDAMENTO LEGAL --- El Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dispone, lo siguiente: Artículo 4 (se transcribe) Artículo 6 (se transcribe) (...)*

ACCIONES. *Bajo este marco de referencia se estima necesario establecer lineamientos para regular la supresión de la señalada plaza de confianza y el procedimiento a seguir para tal propósito, así como notificar, en su caso, al servidor público que estuviera ocupando alguna plaza que se ubique en ese supuesto, para cual se proponen los siguientes lineamientos: 1. Los Titulares de Órganos y Áreas podrán solicitar a la Oficialía Mayor la supresión de plazas, siempre y cuando se sustente en necesidades operativas debidamente sustentadas. -- 2. Dicha solicitud, deberá sujetarse al dictamen de procedencia y razonabilidad que emita la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación en el ámbito organizacional y funcional.-- 3. El dictamen será sometido a la autorización del Presidente o del Comité de Gobierno y Administración a través del Oficial Mayor. 4. El Oficial Mayor notificará al órgano o área solicitante la resolución correspondiente e instruirá a la Dirección General de Recursos para que realice notificaciones*

conducentes. --- 5. La Dirección General de Recursos Humanos notificará a los Servidores públicos correspondientes, con al menos 3 días naturales de anticipación a la fecha establecida para la supresión de plazas, la terminación de la relación laboral y tramitará el pago de 3 meses de sueldo tabular bruto mensual que corresponda.—ACUERDO --- Por lo expuesto, con fundamento en las fracciones II, XVI y XVIII del artículo 4 y 6, último párrafo, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acuerda: 1. Autorizar llevar a cabo el procedimiento para suprimir la plaza *****[4], adscrita a la *****
[6] con efectos a partir del 4 de julio de 2019, en términos de los lineamientos del presente punto. 2. Autorizar otorgar, por única vez, a la Licenciada en Comunicación Social, el apoyo económico consistente en 3 meses de sueldo tabular mensual bruto, derivado de la supresión de la plaza **[4], adscrita a la *****[6] con efectos a partir del 1 de julio de 2018. 3. Autorizarlos lineamientos referidos en el presente punto de acuerdo a efecto de que sean aplicados en casos similares. Autoriza Arturo Zaldívar Lelo de Larrea Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de

*la Nación (Firma) -- Presenta *****[4]
Oficial Mayor (Firma)'.*

Asimismo, tampoco me es aplicable el diverso procedimiento para suprimir plazas establecido en el 'ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE ONCE DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, NOMBRAMIENTOS, LICENCIAS, COMISIONES, READSCRIPCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL, SALVO LOS DE SUS SALAS' publicado en el Diario Oficial de la Federación y en el Semanario Judicial de la Federación el 1 de agosto de 2019. Máxime que como quedó demostrado en párrafos precedentes, sólo el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede suprimir mi plaza.

Esta conclusión se corrobora, si se toma en cuenta la fracción XI, del artículo 73, de la Constitución Federal la cual estatuye: 'El Congreso tiene facultad: (...) Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación". En ese sentido, es al Congreso de la Unión a quien incumbe crear y suprimir empleos públicos de la Federación.

En ese sentido, la resolución dictada por el Tribunal Pleno, en el acuerdo general 4/2005, por el cual creo mi plaza *[4] con carácter de definitiva, constituye una decisión emitida por un Tribunal terminal y, por tanto, adquiere características de inatacabilidad e inmutabilidad, de manera que ni siquiera el Presidente del Alto Tribunal, a través de sus acuerdos, está jurídicamente facultado para modificarla. Máxime que los acuerdos generales emitidos por el Pleno son de observancia obligatoria para el Presidente. Así debido a que el acuerdo general 4/2005 se trata de un acuerdo emitido por el Tribunal Pleno, resulta improcedente que el Presidente, el Oficial Mayor, el titular de órgano o cualquier otro servidor público pretendan suprimir plazas definitivas creadas por unanimidad de 11 Ministros decidiendo en Pleno, si se atiende a que las determinaciones que toman esos cuerpos colegiados son definitivas e inatacables y jerárquicamente relevantes.***

En efecto, conforme al sistema constitucional mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno, es el más Alto Tribunal del país, en virtud de que sus resoluciones son inatacables, pues el orden jurídico vigente no contempla medio alguno de defensa o mecanismo para que aquéllas puedan ser revisadas, es decir, no existe otra instancia jurisdiccional superior a ella.

La veracidad del enunciado anterior queda de manifiesto nítidamente en los siguientes ejemplos: el

juicio de amparo es improcedente contra sus actos, según lo dispone expresamente el artículo 73, fracción I, de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral, los conflictos que se susciten entre ese órgano supremo y sus empleados, serán resueltos por él mismo, tal como lo establece el artículo 123, apartado B, fracción XII, párrafo segundo, de la Constitución Federal, tratándose de las sanciones previstas en la fracción XVI, del artículo 107 de Ley Fundamental una vez que el Máximo Tribunal de la República determina su aplicación a las autoridades responsables, debe considerarlas directamente ante el Juez de Distrito, es decir, que no condiciona su proceder a la consideración del Ministerio Público.

En el caso en que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación crea plazas con el carácter de definitivas, como la mía que fue suprimida, resulta evidente que dicha determinación es irrecurrible, inatacable y, por ende, ya no puede ser modificada por el Presidente de la Corte, el Oficial Mayor, el titular de órgano o cualquier otro servidor público de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A mayor abundamiento, no constituyen consideraciones, legítimas ni garantistas los acuerdos dictados por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establecen la posibilidad de suprimir plazas. Además, el actuar de dicho funcionario vulnera el principio de progresividad de los

derechos humanos establecido en el artículo 1 de la Norma Fundamental y contradice lo establecido en el numeral 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual estatuye: “En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores”.

Cito en mi apoyo la jurisprudencia 2ª./J. 35/2019 (I0a.), de rubro y texto siguientes: ‘PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN EL ESTADO MEXICANO’ (se transcribe).

¿Tengo derecho a que se me ofrezca indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio laborado en la Suprema Corte de Justicia de la Nación?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, pues la finalidad de dicha indemnización, de 20 días de salario por año de servicio laborado, es resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, como es la supresión de su plaza, es decir, porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón.

En efecto, en atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Federal y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuándo se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la Indemnización consistente en 20 días de

salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Es aplicable la jurisprudencia 4ª./J. 15 X11/89 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: “INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA”.

Además, de acuerdo con los artículos 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se rescinda la relación laboral por causas imputables al patrón y el vínculo laboral fuere por tiempo indeterminado, como acontece en el caso pues se me otorgó nombramiento definitivo, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Así, la expresión: ‘por cada uno de los años de servicios prestados’, es clara y no deja lugar a duda de que debe entenderse en su sentido literal, por lo que la

condena a esa indemnización abarca desde el inicio de la relación, hasta que se prueba fehacientemente la voluntad del trabajador de rescindir la relación laboral, es decir, desde la presentación de la demanda, y hasta que, en el caso, el Tribunal Pleno dicte la resolución correspondiente. Sobre el particular, debe tomarse en cuenta que el referido artículo 51, que es el que otorga ese derecho al trabajador, parte de la premisa de que puede ejercitarse por cualquiera de las causas o hipótesis que ahí se prevén y, de su análisis se obtiene que se trata de supuestos graves, como la supresión de plazas, que impiden desarrollo normal del vínculo de trabajo.

Finalmente, debe establecerse que la indemnización de 20 días de salario por año de servicio laborado debe comprender todas las retribuciones autorizadas para el puesto de subdirector de área que detentaba, en términos del Tabulador General que regula las remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación para el ejercicio fiscal de 2019, los cuales se conforman por un sistema de percepciones totales de ingresos monetarios, prestaciones y beneficios que se integran por: prestaciones (seguros de vida institucional, colectivo de retiro y de gastos médicos mayores); prestaciones económicas (aguinaldo, ayuda de gastos funerales, ayuda por incapacidad médica permanente, ayuda anteojos, estímulo por antigüedad, estímulo por jubilación, licencia pre-jubiatoria, pago de defunción, prima vacacional, prima quinquenal y vacaciones); otras prestaciones (asignaciones adicionales, ayuda al

personal operativo, reconocimiento especial, quinquenios, ayuda de despensa, estímulo días de la madre, fondo de reserva individualizado, pago de horas extras y apoyo a la capacitación) y prestaciones de seguridad social. Razón, por la cual exijo que se me ofrezca la indemnización de 20 días de salario por año de servicio laborado, la cual deberá comprender las prestaciones, respectivas. Al respecto exhibo recibos de nómina expedidos por la Dirección General de Personal. Máxime que mi antigüedad de más de 20 años de servicio se puede advertir de mi expediente personal.

¿La jurisprudencia de la Segunda Sala, relativa a la supresión de plazas, es observancia obligatoria para el Tribunal Pleno en el presente conflicto de trabajo?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido negativo, pues en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en salas sólo es obligatoria para éstas y para órganos inferiores. Máxime que el Tribunal Pleno cuenta con mayor jerarquía que las salas.

Al respecto, solicito que la jurisprudencia 2ª./J. 241/2007 de la Segunda Sala, de rubro: ‘SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 DE LA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA)' (se transcribe).

'JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. NO ES SUSCEPTIBLE DE SOMETERSE A CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y/O CONVENCIONALIDAD EX OFICIO POR ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE MENOR JERARQUÍA'. (se transcribe).

Sobre el particular, es importante establecer que en la ejecutoria de la contradicción de tesis de 224/2007, de la cual derivo la jurisprudencia 2ª/J. 241/2007, no se establecieron los requisitos formales, o procedimiento, para determinar cuando era válida una supresión de plazas; por lo que existe una laguna jurídica al respecto, sobre la cual se debe pronunciar el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...'

SEGUNDO. Por auto de veintisiete de agosto de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, ordenó la formación del expediente respectivo, el que se registró con el número 4/2019-C; de conformidad con lo que establecen los artículos 1, 3, 10, 11, 126, 130, 131, 136, 152, 154, 158 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tuvo a *****[1] formulando demanda laboral contra el *****
*****[6]; por señalado el domicilio que la actora indicó

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

para oír y recibir notificaciones y como su autorizado para ello a la persona que señala; 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, apercibido que de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal representados, se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

TERCERO. El dos de septiembre de dos mil diecinueve, *****[1], mediante escrito presentado ante la mesa de control de correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, presentó **ampliación a la demanda**, en la que señala lo siguiente:

“...Con el fin de extender mis pretensiones, además de lo señalado en mi escrito inicial, reclamo lo siguiente:

- a) En la vía laboral pido que se analice el caudal probatorio y se declare que fui víctima de acoso laboral.***
- b) En la vía laboral solicito que se reconozca que la suspensión de mi plaza fue otro acto de acoso laboral perpetrado en mi contra.***
- c) Solicito al Tribunal Pleno la interpretación directa de los artículos 1, 14, 17 y 123 de la Constitución Federal,***

en relación con los derechos humanos que corresponden al Trabajador del Poder Judicial de la Federación para denunciar actos de acoso laboral.

4. DELIMITACIÓN DE LA LITIS EN RELACIÓN CON LAS NUEVAS PRESTACIONES DEMANDADAS EN EL PRESENTE JUICIO LABORAL.

¿El acoso laboral que denuncié es una cuestión de fondo en materia laboral, que debe ser analizada por el Tribunal Pleno? Si.

¿Los medios de prueba evidencian que fui víctima de acoso laboral? Sí.

¿El auto que notifica la supresión de mi plaza consumó el acoso laboral perpetrado en mi contra? Si.

5. RELACIÓN DE HECHOS EN MODO TIEMPO Y LUGAR RESPECTO DE LAS NUEVAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

¿El acoso laboral que denuncié es una cuestión de fondo, en materia laboral, que debe ser analizada por el Tribunal Pleno?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, ya que la persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. En el caso, la rescisión de mi relación laboral con el Máximo Tribunal fue por causas imputables al patrón equiparado, las cuales derivaron en la supresión de mi plaza, por lo que esa cuestión debe verificarse en

el fondo por el Tribunal Pleno, ya que corresponde a la materia laboral, en términos de la tesis la. CCL/2014 (10a.).

En el caso es necesario establecer los siguientes antecedentes, los cuales pueden ser verificados con el acervo probatorio:

1. El 21 de mayo de 2019 presenté denuncia de acoso laboral ante la Unidad de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Al respecto, solicité tener por recibida denuncia e iniciar el trámite correspondiente con el fin de que no se siguieran vulnerando mis derechos humanos. Además, pedí la autorización inmediata de medidas cautelares previas al inicio del trámite, en el caso de ubicación de área u órgano, con el fin de no estar expuesta a represarías de los acosadores denunciados. Lo anterior lo hice del conocimiento ante dicha unidad, ya que en términos del artículo 451 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el área encargada de realizar las investigaciones por acoso laboral.

*2. Por acuerdo de *****[7] de 24 de mayo de 2019, la *****
*****[6] desechó mi denuncia por no contener los elementos mínimos necesarios para darle trámite a la investigación sin ordenar la investigación correspondiente, es decir, sin apegarse a la normativa establecida por el Máximo Tribunal. Este hecho que se*

me dio a conocer hasta el 11 de junio del presente año, a través de la comparecencia. En dicho acto solicité copia certificada del referido acuerdo, misma que se me negó sin fundamento legal alguno, razón por la cual lo tuve que transcribir en papel.

*3. Finalmente, se consumó el acoso laboral ya que mediante oficio *****[7] de 25 de junio de 2019, suscrito por el Licenciado *****[1] en su carácter de *****
*****[6], se me notificó la supresión de mi plaza, con efectos a partir del 1 de julio de 2019, al considerarse lo siguiente: ‘...derivado de las necesidades propias del servicio, se llevó a cabo la reestructuración organizacional de las áreas que conforman este Máximo Tribunal, en particular, de la *****[6], en la que se determinó suprimir la *****[
4], adscrita a la *****
*****[6] misma que actualmente usted ocupa (...) Por este conducto y haciendo las veces de notificación, se hace de su conocimiento que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de esta Dirección General de Recursos Humanos, por así convenir a los intereses de esta institución y sin ninguna responsabilidad para ésta, derivado de la supresión de su plaza se da por terminada de manera definitiva los efectos del nombramiento expedido a su favor como*

*****[4], adscrita a la

*****[6] y por ende las
consecuencias jurídicas que esto implica a partir del 1
de julio de 2019...’.

Ahora bien, el Tribunal Pleno a fin de garantizar mis derechos humanos de legalidad y acceso a la justicia debe ponderar, en la vía laboral, las actuaciones que obran en el acervo probatorio y emitir pronunciamiento sobre el acoso laboral que denuncié ante la Unidad de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En efecto, dentro de los diversos derechos y garantías consagrados por la Constitución Federal, destaca la garantía de legalidad, prevista en su artículo 16, la cual consiste en la obligación que tiene la autoridad de fundar y motivar todo acto de molestia que se dirija a los particulares. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las resoluciones jurisdiccionales presuponen un conflicto o litis entre las partes, en el cual el demandante establece sus pretensiones, apoyándose en determinados hechos o circunstancias y razones de derecho, y el demandado lo objeta mediante defensas y excepciones, lo que obliga al juzgador a decidir las controversias sometidas a su conocimiento, analizando, todos y cada uno de los argumentos aducidos por las partes, de forma que se condene o absuelva al demandado.

Para llegar a esta conclusión, el juzgador debe motivar su determinación expresando las razones normativas que informen de lo decidido -ratio decidendi-, es decir, el razonamiento o principio normativo aplicable al caso que da respuesta a la -quaestio iuris-, en el entendido de que el razonamiento jurídico-práctico, pretende dar respuestas a preguntas o problemas acerca de lo que, en un caso determinado es debido hacer u omitir, con base en lo que dispone el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, la obligación a cargo de los órganos jurisdiccionales de motivar sus resoluciones no únicamente implica expresar argumentos explicativos del porqué se llegó a una decisión concreta, sino también demostrar que esa decisión no es arbitraria, al incorporar en ella el marco normativo aplicable, los problemas jurídicos planteados, la exposición concreta de los hechos jurídicamente relevantes, probados y las circunstancias particulares consideradas para resolver.

Consecuentemente, para determinar si una resolución jurisdiccional cumple con una adecuada fundamentación y motivación, los razonamientos judiciales utilizados deben justificar la racionalidad de la decisión, con el fin de dar certeza a los gobernados a quienes se dirigen del porqué se llegó a una conclusión y la razón por la cual es la más acertada, en tanto: (i) permiten resolver el problema planteado, (ii) responden a los elementos de hecho y de derecho relevantes para el caso, y (iii) muestran si la decisión es consistente respecto de las premisas dadas, con argumentos razonables.

En el caso, el Tribunal Pleno sí es competente para conocer denuncias de acoso laboral. Máxime que dicha conducta implica transgresión a derechos laborales.

Efectivamente, la Comisión Substanciadora Única es un Órgano administrativo del Poder Judicial de la Federación, con funciones materialmente jurisdiccionales, responsable de substanciar los conflictos de trabajo suscitados entre el personal y los titulares de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial de la Federación, con excepción del Tribunal Electoral, así como de emitir con independencia el dictamen técnico jurídico respectivo, el que será resuelto en definitiva por los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, según corresponda.

Esto de conformidad con los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (se transcriben).

Por su parte, la tesis la. CCL/2014 (I0a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estatuye lo siguiente:

‘ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE’ (se transcribe).

Tal como se advierte, el trabajador acosado tiene una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario con motivo del acoso laboral de que haya sido objeto, en el entendido de que, según la vía elegida, habrá de ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las cargas procesales que ahí se prevean para ver estimada su pretensión.

Ciertamente, la inexistencia de una regulación específica en ordenamientos distintos de la materia laboral, actualmente, no significa la existencia de un vacío legal de regulación, pues incluso, al tratarse de un comportamiento en perjuicio de quien se considera víctima, es aplicable lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley General de Víctimas que, a la letra dice:

Artículo 10. (se transcribe).

Ahora bien, en la vía laboral, la Ley Federal del Trabajo reconoce el hostigamiento como una conducta que genera la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción.

‘Artículo 47’. (se transcribe).

Así, el artículo 47 de la Ley citada, Fracción VIII, reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón —entra otros— actos de hostigamiento cometidos por el trabajador contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. De igual forma, el

artículo 51, fracción II, de la Ley referida reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, entre otras conductas, en actos de violencia, amenazas, injurias y hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Artículo 51. (se transcribe).

Además, el artículo 133 del mismo ordenamiento, en las fracciones XII y XIII, prohíbe expresamente a los patrones o sus representantes realizar actos de hostigamiento contra cualquier persona en el lugar de trabajo y permitir tolerar dichos actos de hostigamiento en el centro de trabajo.

Artículo 133. (se transcribe).

Finalmente, en cuanto a responsabilidades y sanciones, la ley laboral en comento, en el artículo 994, fracción VI, establece de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Tribunal Pleno, previo dictamen de esta Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación, es competente para conocer de los hechos que denunció como acoso

laboral, pues de no ser así se haría nugatorio mi derecho de acceso a la justicia, pues no existe otro órgano laboral para conocer de mi denuncia.

A mayor abundamiento, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 47/2013, sostuvo las siguientes consideraciones.

En un documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo se refiere al término mobbing como una forma de violencia psicológica en el trabajo, grosso modo se afirmó que la violencia en el trabajo puede tomar un sin número de formas diferentes, sean agresiones físicas o amenazas, o puede ser psicológica expresada a través de la intimidación, el acoso moral o acoso por muchas razones, incluyendo el género, la raza o la orientación sexual; asimismo, se explicó que, la violencia psicológica (ya sea intimidación, hostigamiento o violencia emocional) entre los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y la dirección, puede suceder y sucede en casi cualquier profesión.

En lo aquí relacionado, se advierte que la palabra mobbing es un término en inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo. De ahí que el término en inglés mobbing utilizado en países anglosajones, en español sea equivalente a acoso laboral.

Para analizar el significado del término "acoso laboral", es necesario acudir al significado de cada palabra que

integra esa expresión. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, establece entre varios significados de la palabra "acosar", los que la definen como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos. Por otra parte, respecto a la connotación "laboral, en el referido diccionario se establece que es lo "perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social'.

De los anteriores significados es válido afirmar que, en su acepción literal, el acoso laboral implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneiente o relativo al trabajo.

Con esas precisiones, se obtiene que el fenómeno de que se trata se encuentra prohibido en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los que se regula de manera positiva cuales son los derechos de los trabajadores y la actitud que deben tener los Estados en torno a la protección a los derechos laborales y las medidas para garantizarlos. En ese sentido se encuentran, entre otras, las siguientes: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas. Artículo 23. (se transcribe).

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre. Artículo I. (se transcribe), Artículo II. (se transcribe), Artículo XIV. (se transcribe).

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Artículo 1. (se transcribe).

En torno al tema, si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el "mobbing" o "acoso laboral" como una conducta que amerite un tratamiento específico en los diversos ordenamientos jurídicos, no se soslaya que la desigualdad en las relaciones laborales es un hecho que ha sido patente a lo largo de la historia y con motivo de la cual, derivado de la evolución de la sociedad mexicana, el legislador en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores, ha incorporado en el ordenamiento jurídico mexicano, disposiciones como los artículos 10, 40 y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra imbíbida la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

Así, la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción. En ese tenor, el artículo 3 bis define el hostigamiento, como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas".

En lo hasta aquí relacionado y de acuerdo con lo prescrito en nuestra carta fundamental en los diferentes instrumentos internacionales y en lo que hasta ahora ha desarrollado el legislador nacional, puede afirmarse que en la definición del mobbing laboral deben considerarse los elementos siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:

a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la

falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Entonces, el mobbing es una conducta que agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte, no se refiere a una institución jurídica que debiera tener una regulación precisa en los diferentes ordenamientos jurídicos, sino a una conducta que da lugar a las diferentes acciones que la ley prevé como mecanismo para garantizar el recurso judicial adecuado y efectivo, según la pretensión que formule la víctima pero que, una vez ejercidas, sujeta al actor a las reglas procesales que privan en el juicio al que acude.

Al respecto, derivó la tesis la. CCL/2014 (10a.), cuyo rubro y texto son los siguientes: “ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA” (Se transcribe).

Por otra parte, el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra mi dignidad. Contravienen mi trato digno como persona con derechos humanos y mi derecho a la honra, pues nadie puede ser

objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación.

Las actuaciones de la Unidad de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación vulneran mi derecho de acceso a la justicia, en particular al derecho a que se conozca la verdad respecto de los hechos denunciados como acoso laboral y que se sancione a los responsables.

¿Los medios de prueba evidencian que fui víctima de acoso laboral?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, ya que los hechos que denuncié ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por una parte, evidencian el indebido actuar de diversos servidores públicos en relación con faltas administrativas y, por otra parte, hacen notar que denuncié actos de acoso laboral los cuales no fueron desvirtuados ni investigados.

*En el caso, denuncié que fui víctima de acoso laboral en mi área de trabajo, por parte del titular de la *****[6] debido a que he fui expuesta a actos sistemáticos de presión, intimidación, exclusión, aislamiento, entre otras vejaciones; con el fin ruin y cobarde de que les firme mi renuncia. Mismos que provocaron la supresión de mi plaza.*

Lo anterior se puede advertir de los siguientes hechos:

- *Con fecha 4 de marzo de 2019 se le notificó a la suscrita la readscripción de su plaza a la *****[6] con efectos a partir del 16 de febrero del presente año.*
- *La suscrita no había tenido ninguna entrevista o reunión de trabajo con ninguna de las personas señaladas en el presente curso como las autoras del acoso laboral que se señala.*
- *Con fecha 30 de abril, se me citó por primera vez a la oficina del *****[4] para sin más, solicitar mi renuncia, que se pretendía fuera con fecha 15 de mayo, la cual evidentemente no presenté por no ser mi voluntad separarme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tras 21 años de servicio en la misma y por qué ello implicaría el perder el único sustento de mi hogar. Durante la misma reunión se me "ofreció" como nueva fecha al 30 de mayo, supuestamente dándome oportunidad de buscar empleo en otro lado o para que a decir del propio licenciado *****[1] él me recomendara en algún otro lugar, fuera de la Corte, nuevamente externe que no es mi deseo presentar la renuncia y me dijo que lo pensara pues era "es el camino más sencillo".*
- *Con la misma fecha, horas más tarde, me mandó llamar la Lic. *****[1] (*****[4]) quien en un tono más elevado para hacerme la misma solicitud, pero ahora con fecha 15 de junio, mencionó: "aquí solo hay de dos sopas, te pedimos la renuncia, nos la das y todos en paz*

o te iniciamos un procedimiento de pérdida de la confianza" lo anterior con la finalidad de amedrentarme y presionarme para que firmara algo que no es mi deseo hacer.

- *A partir de la fecha citada con antelación, por instrucciones del *****[4] se me excluyó e ignoró en el trabajo, instruyéndole incluso a una compañera que para entonces tenía un rango inferior (ya que sé le ascendió posteriormente) que realizara funciones que la suscrita debiera realizar por el cargo que ocupa.*

- *Asimismo el *****[4] directamente solicitó al personal que se encontraba bajo mi cargo que ya no me reportaran a mí, ni se dirigieran a mí, sino a la compañera a la que se le estaban dando ilegalmente mis funciones. Lo anterior comentándoles que ya me iba de la institución, pues me habían pedido la renuncia.*

- *Con fecha 17 de mayo se suscitó un problema el módulo de audio-guías del cual me enteré por haberse presentado una representante de contraloría a la que se le indicó, por parte de la *****[6], que se dirigiera con la compañera que he multicitado, a pesar de que yo era la titular de esa área.*

- *Con fecha 23 de mayo de 2019, en mi desesperación por conservar mi trabajo y por el miedo que me causó esta situación, envié por correo electrónico un escrito dirigido al Señor Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a su cuenta oficial, exponiendo mi problemática y solicitando ayuda, dicho documento también se ingresó por medio de la Oficina*

de Certificación Judicial y Correspondencia de manera impresa con fecha 27 de mayo del mismo año.

- *Aunado a lo anterior, con fecha 29 de mayo de 2019 también envié otro escrito al Lic. *****[1],*

******[4], solicitando se me asignen tareas a desempeñar adecuadas al cargo que ocupó, debido a que por sus instrucciones, se le habían asignado mis funciones a la compañera señalada como consecuencia de no haber firmado la renuncia que me solicitó.*

- *Asimismo hice del conocimiento del Lic. *****[1] en este escrito: "derivado de las instrucciones que usted giró de que la citada compañera se hiciese cargo del *****[4] y del personal que lo atiende (personal que se encuentra bajo mi cargo orgánicamente), el 17 de mayo se ha cambiado la combinación de las chapas que resguardan el equipo, tras el inventario realizado por el área de contraloría que usted solicitó que se realizara y que atendiera la compañera antes citada, por lo que me deslindo de cualquier mal manejo que pudiese presentarse derivado de lo anterior...quedo en espera de sus instrucciones" De aquel documento no se derivó ninguna instrucción a la suscrita y se me siguió ignorando.*

- *Con fecha 4 de junio, se me notificó vía telefónica por la noche, que por instrucciones del Lic. *****[1] a partir del día siguiente, 5 de junio, debería registrar mi asistencia en los lectores biométricos instalados en el edificio Sede para control.*

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

• **Con fecha 5 de junio, se me notificó por correo electrónico, la Maestra *****[1],

*****[4], la misma instrucción a petición del
*****[4].**

• **Cabe hacer mención que de aquella medida no tenía inconveniente pues no había nada que esconder, sin embargo dicha acción también me parece un acto de acoso, pues se me estaba haciendo diferencia, respecto de mis compañeros del mismo rango, ya que soy la única que lo debía hacer, y fue usado como medio de presión.**

• **Es entonces desde el día 30 de abril de 2019, fecha en que me solicitaron que renunciara, que no se me asignó trabajo a pesar de que lo solicité, me excluyeron del trabajo, me ocultaron información referente al área en que laboré, ignoraron mis solicitudes y comunicados, así como le asignan mis funciones a otros trabajadores.**

• **Finalmente, se consumó el acoso laboral ya que mediante oficio *****[7] de 25 de junio de 2019, suscrito por el Licenciado *****[1] en su carácter de *****
*****[4], se me notificó la supresión de mi plaza, con efectos a partir del 1 de julio de 2019.**

Aunado a lo anterior narro otros puntos que se dieron de acoso:

Con fecha 1° de Julio me presenté en mi lugar de trabajo con la finalidad de hacer entrega del mobiliario, equipo de oficina, equipo de cómputo, etc.; cabe hacer mención

*de que antes de que esto ocurriera asistieron a mi oficina personal de la Dirección General de Infraestructura Física con una orden para desarmar mi módulo, solicitado por mi jefe inmediato, lo cual no permití hasta que asistiera el personal de la contraloría para realizar oficialmente el acta de entrega recepción no. *****[7], casualmente al terminar el acto se decidió que ya no se desarmara el lugar, lo cual se traduce en un trato humillante hasta el final de una servidora.*

*• Asimismo, con la misma fecha del punto anterior, al retirarme del edificio Sede, personal de Seguridad me notificó de manea verbal que tenía prohibido a partir de esa fecha el ingreso al edificio (a pesar de ser un edificio público...) por instrucciones del Lic. *****[1], *****[4] y persona que señalo como mi acosador.*

Tal como se advierte claramente de la exposición de hechos narrada con antelación fui víctima de acoso laboral, pues existen muchos hechos relacionados entre sí a través de los cuales se me excluyó del trabajo. Estos eventos resultan incompatibles no sólo con el ordenamiento jurídico en materia de derechos humanos, sino con la función encomendada a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, el auto de 24 de mayo que desecha, por notoriamente, mi denuncia de acoso laboral vulnera mis derechos humanos en materia laboral. Dicho proveído dice lo siguiente: (se transcribe).

El contenido del referido acuerdo vulnera mis derechos laborales, por los siguientes razonamientos:

- *Por comparecencia conocí del auto de 24 de mayo de 2019, por medio del cual se desecha mi denuncia por "no contener los elementos mínimos necesarios para darle trámite a la investigación". En dicho acto solicité copia del referido acuerdo de manera verbal y escrita como consta en el acuse en mi poder y que cito en la sección de pruebas, dicha copia se me negó sin fundamento legal alguno de manera verbal y nunca se me contestó el escrito tampoco, asimismo, hago precisión de que a pesar de que el mismo se dictó desde el 24 de mayo pasado, se me hizo conocimiento del mismo hasta el 11 de junio presente, con motivo de que una compañera que también denunció acoso laboral (conflicto laboral 1/2019, radicado ante esta H. Comisión Substanciadora) interpuso un escrito dirigido a la Contraloría de este Alto Tribunal, por medio del cual denunció la inactividad de la Unidad de Investigación de Responsabilidades Administrativas, para investigar el acoso laboral, lo anterior dejándome en total estado de indefensión.*

- *Dicho proveído se apoya en doctrina de libros sobre que "acoso laboral requiere la continuidad y frecuencia de una serie de comportamientos laborales por más de seis meses", del libro Piñuel Iñaki; Mobbing. Manual de autoayuda, "claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo". Sin embargo, sólo es referencial, además de que cabe hacer destacar que no es considerado todo lo que dice, pues menciona que hay casos en los que con un solo acto se considera acoso laboral.*
- *Por otro lado, de manera no solo referencial, sino con peso legal, fundamentado en la fracción I del artículo 2 del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NUMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, se define acoso laboral De la siguiente manera: "los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o*

en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo".

- *En el caso concreto la solicitud de presentar renuncia es el acto concatenado que derivó en la denuncia de acoso laboral, por la intimidación; amenazas, exclusión (al sustituirme en mis funciones desde el 30 de abril de manera ilegal sin asignarme nuevas funciones, al ignorar mis solicitudes y comunicados, al cambiar la combinación de las chapas del área de trabajo, al solicitar a otra persona del área que atienda una diligencia propia de mi área frente a contraloría, al aislarme, al instruir a mí personal que ya no se dirijan conmigo porque ya me voy, al solicitarme que checara entrada y salida cosa que no ocurre con mis compañeros del mismo rango).*

- *Asimismo, dichos actos afectaron mi salud pues el hecho de que mis actividades se le asignaran a otra persona y que se me ignorará como si no estuviera ahí, me generó estrés, acrecentando mi padecimiento de colitis nerviosa, me ocasionó depresión, angustia, incertidumbre y mermó mi autoestima, pues además del obstáculo y freno que se me puso en el ámbito profesional, soy el sustento de mis menores hijos; Afecta de igual manera mis derechos humanos, procesales y laborales; entre otros que me provocaron miedo, mucha incomodidad y estrés.*

- *Además, en el multicitado auto se menciona, que "no satisface ni aun presuntivamente los presupuestos del acoso laboral, toda vez que su denuncia no contiene elementos mínimos que justifiquen la finalidad propia del*

acoso laboral, esto es, que se diera bajo un proceso destructivo". Lo que considero arbitrario, ya que sí hubo un menoscabo en mi esfera personal, como lo es mi patrimonio, en razón de que yo soy el sustento de mi familia y mi contrato con este Alto Tribunal era indefinido y definitivo, por lo que por orden de prelación de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, era obligación de los titulares preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, como es mi caso. Es por ello que conforme a la lógica no era posible que existan compañeros de confianza que llevaban cuando más apenas un año en el área, a los que no se les haya pedido su renuncia ni se fueron afectados en sus plazas con éstas medidas, (y se les asignaron mis funciones), sino que se les ha ascendido sin incluso cumplir con el perfil del puesto, refiriéndome con ello a la escolaridad estipulada en el Catálogo y Definición de los Puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del Acuerdo General Número 10/2009, de 6 de Octubre de 2009, relativo a la Estructura y a las Plazas del Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- *Por otra parte, al mencionar que "se desprende que en esencia se duele de que le solicitaron la renuncia a su puesto, lo que no se traduce en alguna falta administrativa que haga procedente el inicio de las facultades de investigación de esta Unidad General" se inadvierte que las conductas de acoso laboral y de acoso sexual constituyen infracciones a los deberes*

previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en relación con las fracciones I, VIII y XIII del artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Lo anterior, porque implican: (I) abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión; (VI) constituyen una falta de respeto y rectitud; (XXIV) entrañan incumplimiento a disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas y, en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público. Esto de conformidad con el multicitado acuerdo general III/2012. Máximo que dichas conductas se relacionan con la materia laboral cuando se pretende la rescisión del contrato.

- *También se hace referencia a los hechos narrados en mi ocurso no satisfacen ni aun presuntamente los presupuestos del acoso; por lo que contrario a dicho argumento puedo reiterar que era obligación de la Unidad hacerse del caudal probatorio para desestimar que exista acoso, de lo cual no se hace referencia implícita en el acuerdo de 24 de mayo de 2019, pues omite describir las acciones que realizó para llegar a esta convicción, ya que nunca me interrogaron sobre el caso o alguno de mis compañeros que han sufrido el mismo acto de solicitarles la renuncia, prueba de ello es el personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que han renunciado desde el cambio de administración a la fecha, por lo que habría que valorar si lo hicieron por propia voluntad o por sentirse coaccionados para hacerlo; asimismo, no se me solicitó documentación que*

podiera acreditar mi dicho, y me expusieron a mis hostigadores.

- *El auto fundamenta el desechamiento de mi demanda en el artículo 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas "la denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa". No obstante, los datos e indicios sí se describieron sucintamente en mi escrito de 21 de mayo de 2019, y de los cuales, conforme a lo previsto en el artículo 3 del Acuerdo General multicitado, tenía obligación de analizar la conducta y diferenciaría con las exigencias del empleo, cargo o comisión, por lo que no existe justificación para que me requirieran la renuncia verbalmente y me hayan dejado sin actividades desde el 30 de abril del presente a la fecha, excluida y aislada de mi ambiente laboral.*

En consecuencia, fui víctima de acoso laboral ya que padecí una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva y dominante como para alterar las condiciones de mí empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

También en la resolución de referencia se sostiene que: "Solicitar renuncia no se traduce en falta administrativa". Si bien es cierto que la renuncia no se contempla en el catálogo de faltas administrativas previsto en el Ley General de Responsabilidades Administrativas, también lo es que en los capítulos II y III en los que se prevén no

se advierte que el acoso laboral sea considerado como tal y sin embargo lo es. Asimismo, pedir la renuncia impacta en la materia laboral, pues se pretende rescindir la relación laboral por causas ajenas al trabajador.

Al respecto, cito en mi apoyo a la tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de rubro y texto siguientes: “ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL” (se transcribe).

Así, en relación con el tema en concreto, puedo probar lo siguiente:

✓ *El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir, AL SOLICITARME LA RENUNCIA CON FECHA 30 DE ABRIL POR DOS FUNCIONARIOS DISTINTOS, EN MOMENTOS DISTINTOS: AL AMENAZARME PARA QUE LA BRINDE, AL QUITARME MIS FUNCIONES EN EL TRABAJO, AL SOLICITAR A MI PERSONAL PRÁCTICAMENTE QUE ME IGNOREN, AL PONERME CONTROL DE ASISTENCIA, AL IGNORAR MIS SOLICITUDES Y COMUNICADOS, AL CAMBIAR LAS CHAPAS DEL EQUIPO DEL ÁREA QUE ESTA A MI CARGO, AL GENERAR MIEDO EN COMPAÑEROS Y*

SUBORDINADOS PARA QUE APENAS ME DIRIJAN EL SALUDO, AL SUPRIMIR MI PLAZA.

✓ Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; **COMO LO DESCRIBÍ EN LOS HECHOS DE MI DENUNCIA QUE PUEDE SER CORROBORADA EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A LA MISMA, QUE OBRA EN LA UNIDAD GENERAL DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; ASÍ COMO EN EL PRESENTE ESCRITO.**

✓ Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, **COMO SE NARRA EN LOS EN LA DEMANDAS DE ACOSO LABORAL Y EN EL PRESENTE ESCRITO.**

✓ Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. **ANTE ELLO MIS HECHOS FUERON NARRADOS EN MI DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, YA QUE ME ENCUENTRO AFECTADA DE MANERA EMOCIONAL, PUES MI FAMILIA DEPENDE**

ECONÓMICAMENTE DE MÍ. (SOY MADRE DE DOS MENORES DE EDAD QUE CURSAN LA PRIMARIA Y SOY LA ÚNICA QUE ENFRENTA SU MANUTENCIÓN, SIENDO MI SUELDO EL ÚNICO INGRESO FAMILIAR, CUENTO CON UNA HIPOTECA DE INTERÉS SOCIAL OTORGADA POR FOVISSSTE, ME ENCUENTRO ESTUDIANDO LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA CUAL IMPLICA MÁS GASTOS, CON EL FIN DE MEJORAR ECONÓMICA Y PROFESIONALMENTE).

En consecuencia, de los hechos narrados con antelación, se puede destacar la inobservancia del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, así como del MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y/O EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN que al ser puesto en operación por la Contraloría de este Alto Tribunal tiene por objetivo constituir una guía para el tratamiento jurídico-administrativo de los casos de acoso laboral, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas, así como sobre las estrategias técnico-jurídicas adecuadas para darles solución de manera justa, imparcial y expedita.

Por todo lo anterior, sostengo que existen pruebas que deben ser valoradas por el Tribunal Pleno en su competencia de órgano jurisdiccional en materia laboral, las cuales acreditan que fui víctima de acoso laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lo cual culminó el acoso con la supresión de mi plaza.

¿El auto que notifica la supresión de mi plaza consumó el acoso laboral perpetrado en mi contra? La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, ya que la rescisión de mi relación laboral con el Máximo Tribunal fue por causas imputables al patrón equiparado, las cuales, previos diversos actos de acoso laboral, derivaron en la supresión de mi plaza.

*En efecto, las actuaciones de la Unidad de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación van en contra del derecho al trabajo, porque se consumó la finalidad del acoso laboral, pues es un hecho notorio que mis acosadores suprimieron mi plaza debido a que no quise firmarles mi renuncia y fue el único medio que encontraron para extinguir la relación laboral de forma arbitraria. Asimismo, el medio ambiente laboral y condiciones de trabajo viciados me ocasionaron *****[8] afectando mis derechos laborales y mi esfera personal, como mi nivel de vida y el de mis dependientes económicos (soy madre soltera y mis dos hijos menores de edad dependen económicamente de mi).*

Máxime que el acoso laboral deber ser estudiado por la autoridad laboral cuando se pretende la rescisión del contrato o está ha sido consumada por dichos medios, como en mi caso que mis acosadores suprimieron mi plaza y para tal objetivo han realizado diversos actos relacionados entre, como pedirme la renuncia, intimidarme, presionarme y excluirme de la relación laboral, mismos que atentaron contra mi salud física y mental y que me excluyeron de la relación laboral. Al respecto, cobra aplicación la tesis 1a. CCL/2014 (10.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya citada previamente, que establece que el acoso laboral debe ser estudiado en la vía laboral y la única autoridad de ese tipo, el caso, es el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Finalmente, solicito al Tribunal Pleno la interpretación directa de los artículos 1, 14, 17 y 123 de la Constitución Federal, en relación con los derechos humanos que corresponden al Trabajador del Poder Judicial de la Federación cuando demanda actos de acoso laboral en el Máximo Tribunal. Al respecto solicitó dicha interpretación constitucional de conformidad con los criterios establecidos en la jurisprudencia 1ª./J. 63/2010, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. “INTERPRETACIÓN DIRECTA DE NORMAS CONSTITUCIONALES. CRITERIOS POSITIVOS Y NEGATIVOS PARA SU IDENTIFICACIÓN”. En la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden detectarse, al menos, dos criterios

positivos y cuatro negativos para identificar qué debe entenderse por "interpretación directa" de un precepto constitucional, a saber: en cuanto a los criterios positivos: 1) la interpretación directa de un precepto constitucional con el objeto de desentrañar, esclarecer o revelar el sentido de la norma, para lo cual puede atenderse a la voluntad del legislador o al sentido lingüístico, lógico u objetivo de las palabras, a fin de entender el auténtico significado de la normativa, y ello se logra al utilizar los métodos gramatical, analógico, histórico, lógico, sistemático, causal o teleológico. Esto implica que la sentencia del tribunal colegiado de circuito efectivamente debe fijar o explicar el sentido o alcance del contenido de una disposición constitucional; y, 2) la interpretación directa de normas constitucionales que por sus características especiales y el carácter supremo del órgano que las crea y modifica, además de concurrir las reglas generales de interpretación, pueden tomarse en cuenta otros aspectos de tipo histórico, político, social y económico. En cuanto a los criterios negativos: 1) no se considera interpretación directa si únicamente se hace referencia a un criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia en el que se establezca el alcance y sentido de una norma constitucional. En este caso, el tribunal colegiado de circuito, no realiza interpretación alguna sino que simplemente refuerza su sentencia con lo dicho por el Alto Tribunal; 2) la sola mención de un precepto constitucional en la sentencia del tribunal colegiado de circuito no constituye una interpretación directa; 3) no puede considerarse que hay interpretación directa si deja de aplicarse o se considera

infringida una norma constitucional; y, 4) la petición en abstracto que se le formula a un tribunal colegiado de circuito para que interprete algún precepto constitucional no hace procedente el recurso de revisión si dicha interpretación no se vincula a un acto reclamado.

En el caso, dicha solicitud de interpretar la Norma fundamental se vincula con las prestaciones reclamadas ya que no existe pronunciamiento por parte de los órganos de control constitucional en relación al acoso laboral y su forma de ser denunciado, por parte de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación, para que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelva lo que en derecho corresponda...”

CUARTO. Mediante acuerdo de tres de septiembre de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la actora trabajadora ampliando la demanda y corrió el respectivo traslado al

*****[6].

QUINTO. El catorce de junio de dos mil diecinueve, 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 tuviera 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 la demanda instaurada en su contra en los siguientes términos:

“...Que, encontrándome dentro del término concedido mediante acuerdo de fecha 27 de agosto de 2019, notificado el 28 del mismo mes y año, vengo a dar contestación a la demanda formulada por **[1]; lo que hago 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.

1) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se reconozca que es ilegal la supresión de mi plaza".

2) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se deje sin efecto el acuerdo que determina la supresión de mi plaza *[4] creada, con carácter de definitiva, por acuerdo 4/2005 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".***

3) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se reconozca que la relación laboral con la Suprema Corte, de Justicia de la Nación".

4) **Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se me reinstale en el mismo puesto que desempeñaba o se me conceda la preferencia para ocupar una plaza de idéntica naturaleza, rango y salario en otra área de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".**

5) **Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se me otorgue el pago de los salarios caídos, incrementos salariales y demás prestaciones que se generen durante el, transcurso del juicio".**

6) **Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que "se me ofrezca indemnización de 20 días de salario por año de servicio laborando para el Máximo Tribunal".**

Todo lo anterior, en virtud de que:

1. El artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, establece que en caso de supresión de plazas los trabajadores tendrán derecho que se les otorgue otra equivalente o a la indemnización de ley; sin embargo, la fracción XIV, de ese mismo artículo y apartado, determina que los trabajadores de confianza solo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

2. La actora ***[1] ocupaba una plaza de confianza, lo cual es reconocido por ella misma en su escrito de demanda, por lo que se encuentra en el supuesto que señala el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, no goza de estabilidad en el empleo.**

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los trabajadores de confianza no adquieren el derecho a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo, amén de que no fue despedida injustificadamente, sino que la terminación de la relación laboral se debió a la supresión de la plaza que ocupaba.

4. De constancias se advierte que la relación laboral entre la Suprema Corte y la ahora actora se entabló a partir del 16 de mayo de 2014, es decir, hace poco más de 5 años (no 21 años como lo pretende).

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

Independientemente que la actora no expone de manera concreta los hechos sino que en el capítulo correspondiente hace manifestaciones y análisis de los acontecimientos, se procede a emitir contestación a los mismos, en la forma en que los expone.

La servidora pública indica que ingresó a laborar en la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 1° de julio de 1998 y que ha ocupado los siguientes puestos:

- *****[4]
- ***** [4]
- ***** [4]
- ***** [4]
- ***** [4]

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

- *****[4]
- ***** [4]

Lo anterior es FALSO en tanto que del expediente único de la trabajadora, se aprecia que ingresó al este Alto Tribunal el 1° de junio de 1998, pero dicha relación laboral terminó el 15 de febrero de 2014, fecha en que surtió efectos su renuncia y, por ende, su baja de este Alto Tribunal (fojas 330 a 332, tomo 2 del expediente personal).

*Asimismo, consta que fue a partir del 16 de mayo de 2014, que se le otorgó el puesto de confianza de Jefe de Departamento en la plaza ****[4], misma que pertenecía previamente a otra servidora pública, es decir, la actora únicamente ha ocupado esa plaza desde hace 5 años, 1 mes y 15 días (fojas 349, 350 y 352, tomo 2).*

*En tal virtud, mediante el oficio *****[7] de 25 de junio de 2019, se le notificó la terminación de la relación laboral iniciada el 16 de mayo de 2014, no el 1 de junio de 1988.*

*No sobra referir que dicha plaza (****[4]) fue transformada a la categoría de Subdirector(a) de Área el 15 de julio de 2015, según se desprende del documento que contiene la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2015 de la *****[6],*

consultable a fojas 441 a 456, tomo 3, del expediente personal *****[7] (foja 445).

Por otra parte, también en el expediente único de la trabajadora, consta lo siguiente:

a) **Un SEVERO EXTRAÑAMIENTO** como consecuencia de los hechos ocurridos el 21 de agosto de 2006, cuando fungía como profesional operativa en la entonces coordinación de divulgación, logística y materiales. Se le hizo en virtud de que se ausentó de sus labores lo que provocó la suspensión o deficiencia en el servicio impactando en el adecuado desarrollo de los programas que tenía encomendados denominados "Una mañana en la Corte" y "Audioguías" (oficio *****[7] del 22 de agosto de 2006, consultable a fojas 198 y 199, tomo 1, del expediente personal *****[7]).

b) **AMONESTACIÓN** por haber acumulado 12 retardos graves durante el mes de octubre de 2006, lo que originó la afectación del desempeño de las funciones que tenía asignadas (oficio *****[7] del 8 de noviembre de 2006, consultable a foja 205, tomo 2, del expediente personal *****[7]).

c) **Procedimientos de Responsabilidad Administrativa** instaurados en su contra:

<i>Expediente (P R A)</i>	<i>Fecha de la Resolución</i>	<i>Sanción impuesta</i>	<i>Fojas (Expediente Personal *****[7])</i>

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

81/2012 (Custodia de dinero)	11/agosto/2014	Apercibimiento privado	Tomo 2: 362, 374 a 397.
25/2012 (Viáticos)	10/noviembre 2014	Amonestación privada	Tomo 2: 364, Tomo 3: 402 a 414.
61/2013 (Viáticos)	10/ noviembre 2014	Amonestación privada	Tomo 2: 366; Tomo 3: 417 a 428.

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

1. La Supresión de la plaza ***[4], adscrita a la *****[6], está debidamente fundada y motivada.**

El Director General de Recursos Humanos en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 22, fracciones XIII en relación con la XVIII del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, notificó a ***[1] el oficio *****[7], de 25 de junio de 2019, recibido por dicha servidora el mismo día, en el que se le indica que se llevó a cabo la reestructuración organizacional de las áreas que conforman el Máximo Tribunal por necesidades propias del servicio, de ahí que se haya determinado dar por concluidas las funciones correspondientes a la ***** [4] y en consecuencia, la supresión de la plaza ****[4] y con ello, los efectos del nombramiento que existía a su favor.**

En efecto, la supresión de la plaza *[4] está sustentada en el Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Readscripción de Plazas *****[7] 19, de 28 de mayo de 2019, emitido de conformidad con la fracción XXVI del artículo 22 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración, en el que, entre otras cuestiones se solicitó y analizó la pertinencia de la cancelación de la plaza ****[4], en aras de adecuar los puestos con el nivel de responsabilidad, contar con estructuras más compactas y evitar la duplicidad de funciones.***

En efecto, la supresión de la plaza *[4] está sustentada en el Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Readscripción de Plazas *****[7] 19, de 28 de mayo de 2019, emitido de conformidad con la fracción XXVI del artículo 22 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración, en el que, entre otras cuestiones se solicitó y analizó la pertinencia de la cancelación de la plaza ****[4], en aras de adecuar los puestos con el nivel de responsabilidad, contar con estructuras más compactas y evitar la duplicidad de funciones.***

Teniendo en cuenta lo anterior, la **[6] solicitó la cancelación de la plaza en comento, la cual resultó procedente en virtud de que, además de adecuar la estructura con los niveles de responsabilidad necesarios para desempeñar las funciones, se obtuvo una plantilla compacta y además representó un ahorro, de ahí que la***

cancelación surtiera efectos a partir del 1° de julio del año en curso.

*Ahora bien, la facultad originaria para la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a sus recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales corresponden al Presidente del Alto Tribunal por mandato Constitucional (artículo 100 in fine) lo que es reiterado en el artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (especialmente las fracciones I, VI, XIII, XIV y XIX) y en los artículos 4°, fracción V y 6°, último párrafo, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyas atribuciones no se limitan al ejercicio realizado por las áreas administrativas internas del Alto Tribunal y el propio Presidente autorizó la cancelación de la plaza *****[4], de confianza.*

*Se solicita que se tenga a la vista copia certificada del Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Readscripción de Plazas *****[7], de 28 de mayo de 2019, para efectos de la resolución del presente conflicto laboral.*

*2. La supresión de la plaza *****[4], adscrita a la *****[6], origina que cesaran los efectos del nombramiento definitivo y la relación laboral con la *****[6].*

En el caso concreto, la actora era una trabajadora de confianza, por lo que, al no tener como derecho la estabilidad en el empleo, ni la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo, tal como lo señala el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de este Alto Tribunal, no le asiste la razón para solicitar otra plaza equivalente en categoría y sueldo, ya que como ella misma lo reconoce en su demanda se trata de una trabajadora de confianza y por ende, en términos de los artículos 2° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza, de donde se desprende la IMPROCEDENCIA de sus prestaciones, y la INCOMPETENCIA de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, lo que se señalará en extenso en el capítulo de EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

Es decir, tratándose de trabajadores de confianza, no resultan aplicables las normas previstas en los artículos 43, 46, 46 bis y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que la actora invoca pues, se reitera, se trata de una trabajadora de confianza, por lo que si la plaza que ocupaba fue suprimida por necesidades del servicio y no goza de la confianza de sus superiores, es legal dar por terminados los efectos de su nombramiento, como sucedió: Máxime que las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señalan que las mismas son aplicables al personal de confianza "en lo que resulte

conducente", sin que en el caso, lo pretendido resulte conducente.

3. El Presidente, el Oficial Mayor, los titulares de órganos administrativos o cualquier otro servidor público sí pueden ordenar la supresión de plazas creadas por acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En primer lugar debe destacarse que conforme al artículo 100 in fine, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la administración de la Suprema Corte corresponde a su Presidente, quien además de contar con la representación legal de la institución, puede nombrar a los servidores públicos encargados de la administración del alto Tribunal y acordar lo relativo a sus licencias, remociones, renunciaciones y vacaciones conforme a las fracciones I, XIII y XIX de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

*En segundo lugar, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2, fracción IX, XVI, 9, primer párrafo, 33, fracción II, del Acuerdo General de Administración V/2008, vigente hasta el 31 de julio de 2019, entre las causas por las cuales puede darse por terminado los efectos de un nombramiento se encuentra la relativa a la conclusión de la obra o función para la cual fue creada, como acontece en el presente caso, porque derivado de la reestructuración organizacional de la *****[6] se determinó suprimir las actividades correspondientes a la*

*****[4], de la cual era titular la actora.

Ahora bien, es importante señalar que la normativa aplicable establece que los nombramientos y plazas definitivos se otorgan por tiempo indefinido, esto es, no indican una fecha determinada en que podrá darse por concluido el nombramiento, pues ello podrá ser determinado de conformidad con las necesidades del servicio público que deba prestarse, de ahí que la fracción IX, segundo párrafo del artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contemple expresamente la supresión de plazas.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa la actora reconoce que ocupaba el cargo de *****[4], el cual de conformidad con lo señalado en el artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se trata de un nombramiento de confianza, por lo que en atención a lo dispuesto en la fracción XIV, del citado artículo 123, apartado B, de la Constitución, al tratarse de una trabajadora de confianza, únicamente tiene derecho a que se dicten las medidas de protección a su salario y a la seguridad social, esto es, carece de estabilidad laboral.

En ese tenor, considerando que los trabajadores de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y seguridad social, le fue otorgado un apoyo económico extraordinario (por única vez),

*consistente en 3 meses de sueldo tabular bruto, el cual fue recibido por la servidora pública el 15 de julio de 2019 (foja 503, tomo 3, expediente personal *****[7]).*

Además, resulta importante reiterar que un trabajador de confianza no adquiere el derecho a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo, pues la obra para la cual le es otorgado un nombramiento puede darse por concluida en cualquier momento, ya sea por término de actividad o función, de ahí que no asista a la trabajadora ninguna razón para que señale que es ilegal la supresión de la plaza de la cual era titular, pues como se manifestó, ello se derivó de la reestructura orgánica que sufrió el área a la cual se encontraba adscrita, esto es, se dio por concluida la función que tenía a su cargo.

Debe destacarse, además, la contradicción existente en los argumentos de la actora, pues por un lado pretende reconocer que solo el Tribunal Pleno puede suprimir su plaza (foja 21) y, por otro, señala que dicha creación y supresión corresponde solo al Congreso de la Unión (foja 22).

Asimismo, sustenta su alegato en el Acuerdo General de Administración VI/2009 (foja 15) y luego, señala que el mismo no le es aplicable (foja 22).

*4. La actora no tiene derecho a una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio laborado en la *****[6].*

*En atención a lo manifestado anteriormente, el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución los servidores públicos de confianza no tienen derecho a la estabilidad laboral que gozan los trabajadores de base, pues únicamente tienen derecho a la protección del salario y a la seguridad social, durante el tiempo que permanezcan en el cargo, de ahí que no le asista la razón a la actora de demandar el pago de una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio laborado, pues ello sólo corresponde al trabajador de base cuando demuestra que el despido fue injustificado, lo que en el presente caso no sucedió, pues como se señaló, ello se debió a que las funciones que tenía encomendadas en el cargo de *****[4] se tuvieron por concluidas, dada la reestructura del área a la que se encontraba adscrita, esto es, por necesidades del servicio, el cargo fue suprimido.*

Al respecto, se debe destacar nuevamente la improcedencia de la demanda interpuesta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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

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

¿La jurisprudencia de la Segunda Sala, relativa a la supresión de plazas, es de observancia obligatoria para el Tribunal Pleno en el presente conflicto de trabajo?

Si bien, la actora pretende confundir a esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación a fin de que no observe el criterio jurisprudencial emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte, lo cierto es que, aunque el Tribunal Pleno no está obligado a seguir la jurisprudencia que emiten sus Salas, también es de explorado derecho que sirven como criterios orientadores.

Además, en el presente caso, la supresión de plazas no es el objeto de la litis, sino la terminación de los efectos del nombramiento de la actora, mismo que al ser trabajadora de confianza, se encuentra apegado a derecho al encontrarse agotada la función para la cual fue contratada.

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) INCOMPETENCIA.

Se hace valer la falta de competencia, acción y derecho para su promoción ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, así como la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (en lo sucesivo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Lo anterior en cumplimiento a lo establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículo 2º y 80 establecen: ARTÍCULO 2o.- (se transcribe). ARTÍCULO 8o. (se transcribe).

Lo anterior en atención a que la actora ***[1] se desempeñó como servidora pública de confianza en atención a que contaba desde el 16 de julio de 2015 con nombramiento definitivo como *****[4], como puede apreciarse en el nombramiento expedido a su favor que obra a foja 457, tomo 3, de su expediente personal número *****[7], cuyo texto, en lo que aquí interesa es del tenor literal siguiente: “...Acuerdo General de Administración V/2008, le expido nombramiento definitivo de *****[4], puesto de confianza, con efectos a partir del dieciséis de julio de dos mil quince, en la plaza número ****[4], transformada mediante Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Estructura Orgánica y Ocupacional dos mil quince, de la *****[6], del quince de julio de dos mil quince, adscrita a la *****[6]”. (Énfasis añadido).**

Nombramiento de confianza que no sufrió ninguna modificación en virtud de su readscripción a la **[6], como puede verse a foja 497, tomo 3 del expediente personal *****[7] (se transcribe).***

Ahora bien, dentro del Poder Judicial de la Federación y específicamente en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se consideran de confianza, desde un aspecto orgánico, quienes ocupen cualquiera de los cargos: ARTÍCULO 180. (se transcribe).

En ese orden de ideas, en la normativa interna de este Alto Tribunal el artículo 3, fracción XXVIII, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte y el artículo 2, fracción XXII, del Acuerdo General de Administración V/2008, vigente hasta el 31 de julio de 2049, se consideran como servidores públicos de confianza al personal de la Suprema Corte a que se refiere el artículo 180 de la Ley Orgánica antes transcrito, entre los que se encuentran los subdirectores de área.

Ahora bien, desde el punto de vista funcional, es decir, atendiendo a las tareas específicas encomendadas a que se refiere la parte final del artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las funciones que tiene asignadas en su cédula de funciones **[1], misma que se agrega en copia certificada a esta contestación de demanda como ANEXO 2, constituyen actividades de vigilancia y***

supervisión, control y manejo de bienes e inventarios, ya que entre otros debía:

- *Supervisar y coordinar el funcionamiento, resguardo y manejo de los equipos destinados para el servicio de guías electrónicas a fin de que se encuentre en condiciones de uso para los visitantes nacionales y extranjeros del edificio sede del Alto Tribunal;*
- *Diseñar y establecer controles que promuevan el uso adecuado de los equipos destinados para el servicio de guías electrónicas y el resguardo apropiado de los mismos, a fin de que se encuentren en condiciones adecuadas para su funcionamiento;*
- *Supervisar el servicio de atención que se brinda a los visitantes del Edificio Sede de la SCJN a fin de que se proporcionen los equipos dentro de los horarios establecidos del servicio.*

*Finalmente, se hace notar que la propia actora *****[1] en su demanda se presenta a sí misma como trabajadora de confianza e indica lo que en su concepto le corresponde en virtud de su nombramiento definitivo y, para ello, cita como parte del marco jurídico que estima aplicable, las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza y transcribe las normas que se refieren a los trabajadores de confianza (entre otros, el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación).*

B) FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO (FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA)

La parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda vez que, del artículo 180 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se desprende que el puesto que ocupaba es de confianza y por lo tanto se ubica en los supuestos establecidos en los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto no le asiste más derecho que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social que le corresponde.

*Además, en el presente caso al tratarse de una servidora pública de confianza, hace inaplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, contrario a la normatividad nacional, el conocimiento del presente asunto a la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, derivado de la falta de **COMPETENCIA** y la **IMPROCEDENCIA** de la vía elegida por la actora.*

Aunado a ello, la parte actora no exhibió documento alguno con el que acreditara la procedencia de sus pretensiones, ya que no fue despedida ni separada de su cargo, sino que dieron por terminadas las funciones que correspondían a su encargo, en virtud de la reestructura orgánica del área a la que se encontraba adscrita.

C) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

En tanto el suscrito carece de facultades para satisfacer las pretensiones de la demandante, pues no está dentro de mis atribuciones reinstalar, pagar salarios, pagar indemnizaciones, etc.

D) CONTRADICCIÓN DE ACCIONES INTENTADAS.

Derivado de las prestaciones reclamadas, se advierte que la actora ejercita acciones contradictorias, pues por un lado solicita la reinstalación y por otro una indemnización.

Independientemente de que en virtud de su calidad de trabajadora de confianza, carece de derecho a cualquiera de ella, dichas pretensiones se oponen y excluyen entre sí...”.

Asimismo dio contestación a la ampliación de la demanda en los siguientes términos:

*“...Que, encontrándome dentro del término concedido mediante acuerdo de fecha 3 de septiembre de 2019, el cual me fue notificado el 5 del mismo mes y año, vengo a dar contestación a la ampliación de la demanda laboral formulada por *****[1]; lo que hago en los siguientes términos:*

PRESTACIONES

Niego y me opongo a todas y cada una de las prestaciones adicionales reclamadas por la parte actora, toda vez que resultan improcedentes como se detallará en el presente escrito.

A. Niego la acción y derecho de la parte actora para que en la vía laboral, se analice el caudal probatorio y se declare que fue víctima de acoso laboral.

B. Niego la acción y derecho de la parte actora para que en la vía laboral, se reconozca que la supresión de la plaza fue otro acto de acoso laboral perpetrado en su contra.

C. Niego la acción y derecho de la parte actora para que el Tribunal Pleno realice la interpretación directa de los artículos 1, 14, 17 y 23 de la Constitución Federal, en relación con los derechos humanos que corresponden al Trabajador del Poder Judicial de la Federación para denunciar actos de acoso laboral.

Todo lo anterior, en virtud de que:

A. En términos de lo dispuesto en el Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con lo establecido en los artículos 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y 45, fracción X, del

Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las conductas de acoso laboral son jurídicamente consideradas como infracciones administrativas, y por lo tanto, corresponden a la materia de responsabilidades administrativas, por lo que esta vía resulta improcedente para lo pretendido.

B. Toda conducta o aspecto que, en concepto de quien denuncia, constituya actos que pudieran configurarse como acoso laboral, deben ser denunciados e investigados de conformidad con los procedimientos señalados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, tomando en consideración los criterios y normativa interna que al respecto ha emitido este Alto Tribunal, entre la que se encuentra el Acuerdo General de Administración 111/2012.

C. Resulta inatendible lo solicitado por la demandante respecto a las actuaciones de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, pues dicha área no es parte en el presente juicio.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

Independientemente que la actora no expone de manera concreta los hechos, sino que en el capítulo correspondiente hace manifestaciones y aseveraciones que, en su opinión, tienen una interpretación

determinada; se procede a emitir contestación a los mismos, en la forma en que los expone:

*El hecho correlativo si bien, no es un acto atribuible a mi persona en cuanto *****[4], se puede afirmar que NO ES CIERTO.*

*En este primer hecho, la servidora pública cuestiona el acoso laboral como un aspecto de fondo de la materia laboral; sin embargo, contrario a su parecer, consta de acuerdo con la confesión expresa que hace *****[1] en su ampliación de demanda que acudió a la vía administrativa, de ahí que, en caso de que se llegare a acreditar un acoso, podría dar lugar a una responsabilidad administrativa, por ser la que la actora optó y, en consecuencia, deberá sujetarse a la normativa sustantiva y procesal que corresponden al Derecho Administrativo sancionador.*

Asimismo, resulta inaplicable el criterio citado de rubro "ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE", pues en el caso, la actora no demanda la rescisión del contrato laboral, sino prestaciones que son materia de otra sede (misma que también agotó).

En consecuencia, lo expuesto en los numerales 1 a 3 lo único que hacen es corroborar que la materia de su

"ampliación de demanda" se trata de un aspecto, en su caso, de competencia administrativa y no laboral.

Amén de lo anterior, se reitera que la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, parte en el presente conflicto laboral, por lo que sus actuaciones son ajenas a la Litis del presente asunto.

El hecho correlativo NI SE AFIRMA NI SE NIEGA por no ser un hecho propio.

Independientemente de lo anterior, se señala que lo aseverado únicamente constata que la actora realizó ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas; es decir, acudió a la vía administrativa.

El hecho correlativo NI SE AFIRMA NI SE NIEGA por no ser un hecho propio.

No obstante debe tenerse presente que la actora era una trabajadora DE CONFIANZA, por lo que, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo, ni la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo, tal como se establece en el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de este Alto Tribunal, por lo que no le asiste la razón a **[1], cuando afirma que una supresión de una plaza puede consumir un acoso laboral, porque la supresión de una plaza es un acto estrictamente laboral.***

*Debe, además, reiterarse que las actuaciones procesales realizadas por la *****[6], en cuanto autoridad investigadora, se regulan dentro del sistema de responsabilidades administrativas y por ende, dada la finalidad del Derecho Administrativo sancionador, como facultad punitiva del Estado, tiene su propia legislación y regulación para inconformarse con las determinaciones que en la vía administrativa hubieren sido adoptadas o decretadas.*

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:

INCOMPETENCIA

Se hace valer la falta de competencia de esta Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, así como la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 constitucional, en atención a lo establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículos 2° y 8° y a que las pretensiones y los hechos que pretende sean dilucidados en esta vía, no son de naturaleza laboral.

*Adicionalmente, debe tomarse en cuenta que la actora *****[1] se desempeñó como servidora pública de confianza desde el 16 de julio de 2015 y contaba con nombramiento definitivo como *****[4], como puede apreciarse en el nombramiento expedido a su favor que obra a foja 457, tomo 3, de su expediente personal, y cuyo nombramiento de confianza no sufrió ninguna modificación en virtud de su readscripción a la *****[6], como puede verse a foja 497, tomo 3, del expediente personal *****[7].*

**FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO
(FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA)**

La parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de ampliación de demanda, toda vez que, como ya se refirió el supuesto acoso laboral, no es materia de un conflicto laboral como lo planteó.

Ello, además de que la actora tenía la calidad de confianza, por lo que se ubica en los supuestos establecidos en los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

En tanto el suscrito carece de facultades para satisfacer las pretensiones de la demandante, pues no está dentro de mis atribuciones satisfacer ninguna de las

pretensiones de la actora en su ampliación de demanda...”.

SEXTO. Mediante proveídos de cinco y trece de septiembre del dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, tuvo a la parte demandada, contestando en tiempo y forma la demanda y la ampliación a la misma instauradas en su contra; por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en los escritos de cuenta, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes; reservándose acordar sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno.

Asimismo, señaló las **diez horas con treinta minutos del ocho de octubre de dos mil diecinueve**, para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibirían los medios probatorios señalados en el párrafo anterior.

SÉPTIMO. El veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, tuvo por recibido el oficio signado el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al que anexó el original del expediente personal de la trabajadora que lleva la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

OCTAVO. El ocho de octubre de dos mil diecinueve, se llevó a cabo la continuación de 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 la actora *****[1]:

1. La documental consistente en el expediente personal de la trabajadora.
2. La documental consistente en el nombramiento original expedido a la trabajadora actora el diecinueve de mayo de dos mil catorce.
3. La documental consistente en original del nombramiento de readscripción expedido a la trabajadora actora el cuatro de marzo de dos mil diecinueve.
4. La documental consistente en original de constancia expedida a la actora el seis de mayo de dos mil diecinueve signada por la Directora de Nómina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5. La documental consistente en la impresión de cuarenta y ocho recibos de pago expedidos a la trabajadora actora del periodo de enero de dos mil dieciocho a junio de dos mil diecinueve.
6. La documental consiste en copia certificada del expediente número *****[7] de la *****
*****[6].
7. Original del acuse de recibo presentado ante la oficialía de la *****
*****[6]; acuse de recibo de su escrito del veintiuno, veintinueve, veintisiete todos de mayo del presente año; impresión del correo electrónico de cinco de junio de dos mil diecinueve; constancia del diez de junio de dos mil diecinueve y una fotografía a color.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

8. La confesional a cargo del
*****[4] de la
*****[6] (desistimiento).

9. Instrumental de actuaciones.

10. Presuncional en su doble aspecto.

Por otro lado, de las pruebas que ofreció el demandado

*****[6], se admitieron las siguientes:

1. La documental consistente en copia certificada de la Cédula de Funciones, Datos Básicos de la Plaza a nombre de la trabajadora actora.
2. La documental consistente en copia certificada del dictamen de procedencia y razonabilidad de readscripción de plazas *****[7] de veintiocho de mayo de dos mil diecinueve.
3. La documental consiente en el expediente de personal de la trabajadora actora.
4. La confesión expresa de la trabajadora.
5. La instrumental de actuaciones.
6. La presuncional en su doble aspecto legal y humano.

NOVENO. Desahogo de pruebas. Las documentales antes precisadas se tuvieron desahogadas por su propia y especial naturaleza, y en esa misma fecha, la actora se desistió de la confesional a cargo del

****[4], petición que se acordó de conformidad en perjuicio de la trabajadora.

DÉCIMO. Alegatos. Por diversos escritos presentados el ocho y dieciséis de octubre de dos mil diecinueve, la parte demandada y la actora presentaron sus respectivos escritos de alegatos, los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdos presidenciales del nueve y diecisiete de octubre del citado año, en el último de los mencionados se tuvo por cerrada la instrucción y se ordenó turnar 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 :

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.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

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, considerando 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 veintiséis de agosto de dos mil diecinueve 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 el demandado.

En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que las pretensiones de la trabajadora consisten en:

1. Se declare **ilegal y se deje sin efectos el dictamen que suprime** su plaza ya que carece de fundamentación y

motivación y no se respetó su garantía de audiencia previa.

2. El **reconocimiento** de que la supresión de su plaza **no cesó los efectos de su nombramiento, ni la relación laboral** con la Suprema Corte de Justicia de la Nación por haber sido definitivo.
3. En consecuencia, la **reinstalación** en un puesto equivalente en rango y salario.
4. Pago de **salarios caídos**.
5. Pago de **indemnización de veinte días por año laborado**.
6. Se declare fue **víctima de acoso laboral**.
7. El reconocimiento de que la supresión de su plaza fue un **acto de acoso laboral**.

Por su parte, el

*****[6] hizo valer las siguientes excepciones y defensas:

1. **Incompetencia de la Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación** porque no le es aplicable a la actora la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por haber sido una **trabajadora de confianza** en términos del artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
2. **Falta de legitimación activa** pues el acoso laboral no es materia de un conflicto laboral sino de una sanción administrativa.
3. **Falta de Acción y Derecho** porque se dieron por terminadas las funciones de su cargo, y al haber sido

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

trabajadora de confianza, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

4. La Supresión de la plaza *****[4], adscrita a la *****[6], está **debidamente fundada y motivada**, dado que, el artículo 100 in fine, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación corresponde a su Presidente, quien además de contar con la representación legal de la institución, puede nombrar a los servidores públicos encargados de la administración del alto Tribunal y acordar lo relativo a sus licencias, remociones, renunciaciones y vacaciones conforme a las fracciones I, XIII y XIX del artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
5. **Falta de legitimación pasiva** pues no está dentro de sus facultades reinstalar a la actora.
6. **Contradicción de acciones** pues la actora por un lado solicita su reinstalación y, por otro, la indemnización.

De la síntesis anterior se concluye que la **litis** consiste en determinar si como lo reclama la actora, fue ilegal la supresión de su plaza, acto jurídico que provocó la terminación de la relación laboral respectiva y, por tanto, tiene derecho a su reinstalación o la indemnización que plantea o si como lo hace valer la parte demandada, válidamente se dieron por terminadas las funciones correspondientes a su cargo y al ser trabajadora de confianza no gozaba de estabilidad en el empleo y, por ende, no puede gozar de las diversas prestaciones que hace valer.

Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por el titular demandado y de no prosperar alguna, se analizará si la actora tiene derecho a que se declare ilegal la supresión de su plaza y se le reinstale en el mismo o un puesto parecido al que ocupaba o bien se le indemnice.

TERCERO. Excepción de incompetencia. Alega la parte demandada que la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es incompetente para conocer del presente conflicto, porque la actora fue empleada de confianza, por lo que en términos de los artículos 2° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado le resulta inaplicable dicha legislación.

Se estima infundada la excepción planteada, porque con independencia de que la actora se desempeñara en una plaza de confianza, lo cierto es que la competencia del Pleno de este Alto Tribunal para resolver los conflictos laborales entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, deriva del artículo 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone:

“Artículo 123 (...) apartado B) (...) fracción 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”.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

Ante ello, si de lo dispuesto en la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional se advierte que la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos que se susciten entre ésta y sus trabajadores, no se limita a trabajadores de base, sino a cualquiera de sus empleados, debe estimarse que constitucionalmente el Pleno de este Alto Tribunal y, por ende, la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos de lo previsto en los artículos del 152 al 156¹ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es competente para conocer de las demandas de carácter laboral promovidas por los trabajadores de confianza contra un órgano de este Alto Tribunal.

No obsta a lo anterior lo establecido en el artículo 8° de la referida ley burocrática en el sentido de que quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza, dado que en todo caso, ese pronunciamiento legislativo debe interpretarse conforme a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, ante ello, concluir que se refiere únicamente a los derechos sustantivos conferidos a los trabajadores de base en el referido ordenamiento federal, de los que constitucionalmente están excluidos los trabajadores de confianza.

¹ **Artículo 152.-** 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.

Artículo 153.- 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.

Artículo 154.- La Comisión substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 155.- La comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 156.- Los miembros de la Comisión Substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron.

Dicho en otras palabras, lo establecido en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no implica desconocer que desde la propia Constitución y atendiendo al derecho de acceso efectivo a la justicia reconocido en el artículo 17, párrafo segundo constitucional, los trabajadores de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuentan con una vía prevista en esa norma fundamental para demandar la eficacia de sus derechos laborales ante el Pleno de este Alto Tribunal.

CUARTO. Excepción relativa a la improcedencia de la vía para plantear el acoso laboral. Resulta infundada dicha excepción, porque si bien es cierto el acoso laboral se ha regulado como una responsabilidad administrativa en términos de lo establecido en el Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que emite la bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello en relación con lo dispuesto en los artículos 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas² y 45, Fracción X, del Reglamento Orgánico en Materia Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación³ ello no obsta para que la actualización de una conducta de acoso laboral pueda sustentar el incumplimiento de alguna de las obligaciones que se establece en el artículo 43⁴ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

² **Artículo 49.** Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

³ **Artículo 45.** La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las siguientes atribuciones:

X. Realizar las investigaciones por acoso laboral o sexual en los términos establecidos por la normativa interna aplicable (...).

⁴ **Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de esta ley;

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

Estado, a cargo de los titulares que actúan como patrón equiparado en representación de un Órgano del Estado, tal y como puede advertirse, en lo conducente, de lo sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo 47/2013 del cual derivó la tesis cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER

-
- II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;
- III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;
- IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.
- V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.
 - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
 - e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.
 - f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.
 - g) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.
 - h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.
- Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.
- VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;
- VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:
- a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.
 - b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
 - c).- Para desempeñar cargos de elección popular.
 - d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y
 - e).- Por razones de carácter personal del trabajador.
- IX.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.
- X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

EFFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE. La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la

que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas”.

En ese tenor debe estimarse que si un trabajador plantea en su demanda laboral que ha sido objeto de acoso laboral ello, por sí solo, no implica que se trate de un planteamiento ajeno a la materia de un juicio laboral burocrático, sino que, en todo caso, será necesario analizar las acciones que hace valer y la vinculación que, en su caso, pudieran tener las conductas en las que sustente su reclamo con dichas acciones, por lo que al abordar el análisis de los planteamientos respectivos será posible determinar si el acoso del que se duele la actora pudiera trascender a las acciones que hace valer.

QUINTO. Estudio sobre la validez de la causa de terminación de la relación laboral de la actora con la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En principio debe tomarse en cuenta que la relación jurídica entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores no es una relación de supra o subordinación sino una relación de coordinación, donde este Alto Tribunal es un patrón equiparado; por ende, lo planteado por la actora respecto de la falta de fundamentación y motivación así como la violación a su garantía de audiencia previa resulta **inoperante** pues en dicha relación no rigen esas garantías; lo que no obsta para que la actuación realizada por el patrón equiparado deba cumplir con el principio de juridicidad, es decir, se encuentre fielmente apegada al marco jurídico que lo rige.

En esa virtud, debe atenderse a la defensa expresada por la parte demandada consiste en la validez de la cancelación de la plaza *****[4], adscrita a la *****[6], al sustentarse en lo dispuesto en el artículo 100 párrafo último, de la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone que la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación corresponde a su Presidente, quien además de contar con la representación legal de la institución, puede nombrar a los servidores públicos encargados de la administración del alto Tribunal y acordar lo relativo a sus licencias, remociones, renunciaciones y vacaciones conforme a las fracciones I, XIII y XIX del artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para lo cual resulta necesario analizar las constancias de autos y el marco jurídico aplicable.

En efecto, para entrar al estudio de la validez de la terminación de la relación laboral de la actora con la *****[6], derivada del Dictamen *****[7] emitido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el apoyo del Director General de Planeación, Seguimiento e Innovación, en el cual se cancela la plaza de la actora debe atenderse a lo dispuesto en los artículos 100, último párrafo último, constitucional; 14, fracción XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 4°, fracción XVI y 6°, fracción V, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los que señalan:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

Suprema Corte para su inclusión en el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación. La administración de la Suprema Corte de Justicia corresponderá a su Presidente.

**LEY ORGÁNICA DEL PODER
JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**

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

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

**REGLAMENTO ORGÁNICO EN MATERIA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

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

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

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

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

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

De los preceptos antes transcritos se advierte que para concretar la atribución constitucional del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la administración de este Alto Tribunal, el legislador le confirió la facultad para expedir el Reglamento Interior que en Materia de Administración se requiera y, en ejercicio de la respectiva potestad normativa, se emitió el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el cual se precisa como su atribución autorizar las estructuras orgánico funcionales de los órganos de la estructura administrativa de este Tribunal; incluso, autorizar la creación y transformación de los puestos y las plazas necesarias para la referida administración.

Ante ello, es posible concluir que la atribución del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para crear y transformar tanto puestos como plazas de la estructura administrativa de este Alto Tribunal, lleva implícita su atribución para cancelar las que no sean

necesarias para el adecuado funcionamiento de las estructuras orgánicas respectivas.

Ahora bien, es el caso que la parte demandada ofreció como prueba el **“Dictamen de Procedencia y Razonamiento de Readscripción de Plazas *****[7]”** el cual tiene pleno valor probativo por haber sido ofrecido en copia certificada y del mismo se desprende que el Presidente de este Alto Tribunal solicitó a la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación opinar sobre la cancelación de la plaza en cuestión, al señalar en lo conducente lo siguiente:

“...ÓRGANO SOLICITANTE:

Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ESPECIFICACIONES DE LA SOLICITUD:

(...)

Asimismo, y en aras de adecuar los puestos con el nivel de responsabilidad y evitar la duplicidad de funciones, se solicita la cancelación de la plaza *, lo cual representa un ahorro para la *****[6] en los siguientes términos:***

Plaza	Puesto	Rango	SMB	SMN
****[4]	*****	B	*****[5]	*****
	*****[4]			[5]

JUSTIFICACIÓN: (...)

Así mismo, con el objeto de adecuar su estructura y puesto con los niveles de respetabilidad adecuados y que se identifiquen con las funciones que deban llevar a cabo, además de contar con estructuras más compactas que respondan de manera eficiente a las funciones

*encomendadas, la coordinación de la oficina de Presidencia solicita la cancelación de la plaza *****[4], de confianza, lo cual además representen un ahorro en su planilla ocupacional.*

Posteriormente, en el mismo dictamen, la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación emitió opinión favorable a la supresión de la plaza en cuestión por los siguientes motivos y fundamentos:

ANÁLISIS.

(...)

*Por lo que hace a la cancelación de la plaza *****[4] de confianza, se estima procedente, ya que además de adecuar la estructura con los niveles de responsabilidad necesarios para desempeñar sus funciones, se tiene una planilla compacta que incluso representen un ahorro.*

DICTAMEN.

(...)

*Se considera procedente y razonable la cancelación de la plaza *****[4], de confianza a partir de 1 de julio de 2019.* (...)

El presente dictamen se expide a los veintiocho días del mes de mayo del año dos mil diecinueve.

Dictamina *****[1]	Autoriza Dr. *****[
------------------------------	---

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

***** *****[6]	1] ***** ***** *****[6].
-------------------	-----------------------------------

(Anexo 2)

Finalmente, en el referido dictamen el Ministro Presidente de este Alto Tribunal canceló la plaza que ocupó la actora.

Ante ello, se concluye que la plaza ocupada por la actora fue cancelada en ejercicio de las atribuciones que el citado artículo 100, párrafo último, de la Constitución de los Estado Unidos Mexicanos le otorga al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin que obste a lo anterior lo aducido por la actora en el sentido de que al haberse creado la referida plaza por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Presidente carecía de facultades para cancelarla ya que, atendiendo al rango constitucional de la potestad administrativa conferida al Presidente de este alto tribunal, el hecho de que a propuesta de éste, en el año dos mil cinco, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hubiere creado diversas plazas, entre otras, la ocupada por la actora, de ninguna manera impide a aquél ejercer su facultad de fuente constitucional para cancelarla posteriormente.

Cabe señalar que no se emite pronunciamiento alguno sobre la justificación del referido dictamen, atendiendo al marco constitucional y legal que rige la atribución del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para determinar la cancelación de una plaza de confianza.

En ese contexto, se impone concluir que resulta infundada la pretensión de la trabajadora actora consistente en declarar ilegal el dictamen que canceló su plaza.

SEXTO. Estudio de la solicitud de la actora a que se le otorgue una plaza equivalente a la suprimida o una indemnización. Son infundadas las pretensiones de la actora, pues con independencia de que pudieran calificarse de contradictorias, como lo aduce el demandado, debe tomarse en cuenta que fue la propia trabajadora quien reconoció ocupar una plaza en la que realizaba funciones de confianza, por lo que no goza de alguna prerrogativa derivada del derecho a la estabilidad en el empleo, de ahí que resulte inoperantes sus acciones de reinstalación e indemnización y, **por tanto, el pago de prestaciones accesorias** como son los salarios caídos.

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis P.XLVII/2005⁵ del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN. AL NO GOZAR DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, CARECEN DEL DERECHO A DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. De la interpretación del primer párrafo de la referida fracción IX, en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa

⁵ Publicada en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Diciembre de 2005, página 12.

justificada en los términos que fije la ley, en relación con la fracción XIV del propio precepto y apartado, se advierte que sólo los trabajadores de base de los Poderes de la Unión gozan de estabilidad en el empleo, por lo que no pueden ser suspendidos o cesados, sino por causa debidamente comprobada y justificada, lo que les permite permanecer en él, incluso contra la voluntad del patrón, mientras no exista causa que justifique su despido. En ese tenor, si los trabajadores al servicio del Estado que desempeñen cargos de confianza únicamente disfrutan de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de la seguridad social, sin tener derecho a la estabilidad o inamovilidad en el empleo, se concluye que no les asiste el consagrado en el segundo párrafo de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para demandar una indemnización en caso de separación injustificada, dado que, salvo disposición en contrario de la respectiva ley reglamentaria en la que se incrementen los mínimos constitucionales, por regla general su separación no será injustificada”.

Así como la tesis P. LXXIII/97 ⁶ del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos

⁶ Publicada en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, mayo de 1997 página 176.

de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado”.

En congruencia con lo anterior, debe tomarse en cuenta que los trabajadores de confianza, que como tales se encuentran clasificados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ante la eventual cancelación o supresión de plazas no tienen derecho a reclamar una equivalente, en términos de lo señalado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 241/2007 ⁷ cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA

⁷ Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, diciembre de 2007, Página: 220.

EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA). La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 205/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, noviembre de 2007, página 206, con el rubro: **"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS."**, sostuvo que al armonizar el contenido de la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino sólo en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y la naturaleza de la función que desempeñan. En congruencia con el criterio expuesto, se concluye que tratándose de trabajadores de confianza que como tales se encuentran clasificados tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como en la Ley del Servicio Civil del

Estado de Sonora, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo y ante la eventual supresión de plazas, tampoco lo tienen para reclamar una equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que el Constituyente Permanente consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo, con lo que se privilegia la continuación de la relación laboral y, por ende, en los casos de supresión de plazas, aquellos trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley”.

Finalmente por lo que se refiere al acoso laboral planteado por la actora, cabe señalar que la validez de la cancelación de su plaza no guarda relación con las conductas que según la trabajadora lo actualizan, por lo que resulta innecesario, al no trascender a la validez de esta cancelación, pronunciarse sobre la existencia o no del acoso.

En ese contexto se determina reconocer la legalidad de la terminación de la relación laboral de la actora con el demandado dada la cancelación de la plaza respectiva al tenor del dictamen de cancelación de la plaza*****[4] que ocupó la actora y, por ende, absolver al *****
*****[6] de reinstalar a la actora en el cargo que reclamó o en uno equivalente, así como del pago de la indemnización legal y salarios caídos.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo además en lo dispuesto en los artículos 152 a 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] no acreditó sus pretensiones y el demandado sí demostró sus defensas.

SEGUNDO. Se absuelve al *****
*****[6] de reinstalar a la actora, así como del pago de la indemnización legal y salarios caídos que reclamó.

TERCERO. 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.

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

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

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

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

MINISTRO ARTURO ZALDÍVAR LELO DE LARREA

EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

LIC. RAFAEL COELLO CETINA

La presente foja corresponde a la parte final de la sentencia dictada en el Conflicto de Trabajo 4/2019-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*

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2019-C.

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: 4/2019-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.

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

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

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

Nombre: Alma Margarita Flores Rodríguez.
Puesto: Secretaria Técnica.

Nombre: Manuel Alejandro Ortuño Maldonado.
Puesto: Analista especializado.