

**CONFLICTO DE TRABAJO 1/2021-C
SUSCITADO ENTRE**

******* [1] EN CONTRA DE LA
***** **
***** [6]**

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

VISTOS; Y,

RESULTANDO:

PRIMERO. Presentación de demanda. *****
*****[1], mediante escrito presentado el **veinticinco de febrero de dos mil veintiuno** 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:

“...PRESTACIONES RECLAMADAS

- 1) Se reconozca que es ilegal mi baja por pérdida de confianza.***
- 2) Se deje sin efecto el acuerdo que determina mi baja por pérdida de confianza.***
- 3) La reinstalación en el mismo puesto que desempeñaba o la preferencia para ocupar una plaza de idéntica naturaleza o la reubicación en otra equivalente.***

4) Pago de salarios caídos e incrementos salariales que se otorguen durante el transcurso del juicio, aguinaldo y demás prestaciones que corresponden.

5) En la vía laboral, pido que se analice el caudal probatorio y se declare que fui víctima de acoso laboral.

6) En la vía laboral, solicito que se reconozca que darme de baja por pérdida de confianza fue otro acto de acoso laboral perpetrado en mi contra.

7) 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.

(...)

¿El acoso laboral que denuncié es una cuestión de fondo, en materia laboral, que debe ser analizada por la Comisión Substanciadora y 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 mi baja por pérdida de confianza, 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 1a. CCL/2014 (10a.)

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 General de Investigación 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 por qué 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 los artículos citados).

Por su parte, la tesis 1a. CCL/2014 (10a.), 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 posee 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 -entre 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, malo

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 o 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 al 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 sinnúmero 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. (...)

¿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 por parte del licenciado ***
*****[1], en su carácter de ***** **
*****[6] debido a que he sido expuesta a partir del 11 de marzo del presente año a actos sistemáticos de presión, intimidación, exclusión, aislamiento.**

En el caso, denuncié que fui víctima de acoso laboral por parte del licenciado ***
*****[1], en su carácter de ***** **
*****[6], debido a que he sido expuesta a partir del 11 de marzo del presente año a actos sistemáticos de presión, intimidación: exclusión, aislamiento, entre otras vejaciones; con el fin de que les firmara mi renuncia. Lo anterior se puede advertir de los siguientes hechos que presento en orden cronológico:**

• El 6 de febrero de 2019, se designa ** **
*****[1] ****
*****[6]. En ese momento yo ocupaba la plaza de Dictaminadora II, con funciones relativas a la comunicación institucional.**

• Del 3 de abril al 31 de mayo de 2019, ** **
*****[1], me designa como responsable, en funciones únicamente, de la ***** **
*****[6] y el 1 de julio de ese mismo año (después de una reestructura del área) me otorga la plaza de ***** ** *****[6] (DCI).**

- *La DCI, queda integrada por cuatro personas; dos procedentes de otras áreas, de la misma *****
***** ** *****[6] y dos personas externas, designadas por el propio licenciado, todos sin experiencia en el área de comunicación institucional; posteriormente se incorpora una persona más. No obstante, el poco personal y la necesaria preparación de éstos a sus nuevas actividades; mi desempeño y el del equipo de trabajo fue adecuado y se promovieron acciones de mejora constante, presentándose observaciones menores a mi trabajo y principalmente reconocimientos al mismo, por parte del ****
*****[1] (lo anterior a partir de la fecha en que soy designada como ***** ** ****[4] y hasta el 11 de marzo de 2020, poco más de ocho meses).*
- *El 11 de marzo de 2020 el **** *****[1] me llama a su oficina y me informa que ‘me va a quitar la plaza de Directora porque salió mal la difusión relativa a la campaña del Coronavirus, y porque no le ha gustado mi trabajo al frente de la dirección’. Me señala que me va a considerar para otra plaza pero que ya no quiere que realice mis funciones actuales. Me precisa que no va a poner a nadie del área como titular de la misma y que traerá a otra persona que él conoce.*
- *El 17 de marzo el coordinador administrativo, *****
***** *****[1], me exige que presente mi renuncia porque el **** *****[1] la va a entregar a la ***** ***** ** ***** *****[6] ese mismo día, con efectos a partir del 16 de abril de 2020; la renuncia*

es elaborada por el propio coordinador administrativo y se me intimida para que la firme sin que se me dé oportunidad de tener Acuse de la misma.

*No omito señalar que ese día no gestioné la salida del equipo de cómputo que tengo asignado, toda vez que preferí dar prioridad a los equipos de los Subdirectores de área adscritos a ** ***** ** *****[6], quienes continuarían en contacto con las áreas. Durante los siguientes meses no se me permitió acceder al equipo de cómputo institucional por lo que únicamente tuve acceso al correo institucional, a través de mi computadora personal.*

*• El 6 de abril, derivado de la alerta constante por la pandemia y los efectos de ésta en el acceso a fuentes de trabajo, entregué un escrito con mi desistimiento a la renuncia presentada, dirigido al ***** *****[1]* * ** ***** ***** ** ** *****[1]* ** ***** ***** *****[1]* ** **** ***** *****[1]* ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** *****[1];*

*dicho escrito es aceptado y se rescinde mi renuncia. Cabe señalar que este día, cuando estaba haciendo la entrega de mi escrito recibí una llamada del **** *****[1] para intimidarme y persuadirme en que no entregara dicho documento. Al responderle que necesitaba mi trabajo y que él sabía que yo no había realizado nada mal en el mismo, me amenazó diciéndome que se atuviera a*

las consecuencias. Posterior a la llamada fui 'eliminada' de los distintos chats de WatsApp de la Dirección General, lo que, sumado a que no contaba con el equipo de cómputo institucional, limitó el desarrollo de mis funciones.

*• Marzo a julio, durante este período en el que el personal de la SCJN trabajó a distancia, realicé diversas acciones para estar al pendiente de la comunicación interna de la SCJN, apoyé en las dudas e información que se requería en el área, aunque no de manera oficial, pues por los comentarios de los ***** ** **** ** ** ***** ** ***** [6], se estaban tomando medidas para no incorporarme en las funciones (por ejemplo la creación de un chat de WhatsApp para ver los asuntos del área). En estos meses tampoco fui considerada en ninguna de las actividades que se realizaron en el área, tales como reuniones de trabajo, capacitación, medidas para el personal en torno a la pandemia por el COVID-19, eliminando cualquier tipo de contacto con mi persona.*

*• El 31 de julio envió, a través de un correo electrónico, al **** *****[1], un mensaje donde le pedía instrucciones, debido al regreso a labores establecido por la SCJN para el lunes 3 de agosto. Derivado de este mensaje, me citó para ese lunes a las 14:00 horas en las oficinas ubicadas en 5 de febrero.*

*• El 3 de agosto, me presente a la reunión, con la dificultad de que el **** *****[1], no había programado mi ingreso (requisito indispensable*

para acceder al inmueble), a pesar de ello y por ser una persona que reconocen muchos de los compañeros de la institución, se me permitió ingresar. En la reunión el licenciado me pidió grabar la misma, sin que yo pusiera objeción alguna, me señaló que mi trabajo había sido malo en todo este tiempo y que por eso me había pedido la renuncia, le precisé que no era así y que sus observaciones habían sido mínimas durante mi desempeño a cargo del área; me exigió que firmara nuevamente un documento de renuncia que, como el anterior, no elaboré y que tenía efectos retroactivos a partir del 1 de agosto. Le señalé que no lo iba a firmar y su actitud, antes medianamente cortés, cambió considerablemente, me dijo que no teníamos nada que hablar y me pidió que me retirara, que él era el único que podía programar mi acceso al edificio y que no lo iba a hacer, por lo que no podría trabajar. Salí de la sala de juntas, para dirigirme a oficina, él me siguió y con palabras altisonantes me dijo que no estaba autorizada para estar ahí. Le señalé que saldría en un momento.

*• El 10 de agosto, en virtud de no haber recibido ningún tipo de comunicación por parte del ****
 *****[1], entregué en el Buzón Judicial Automatizado (ubicado en el edificio Sede) una carta dirigida al Ministro Presidente, ***** ***** *
 ** ***** ***** ** ** *****[1]* **** *****
 *****[1] * ** ***** ***** ** ***** ***** *****
 ***** *****[1], con el asunto: ‘Para los efectos legales conducentes e inmediatos solicito se me*

*permita cumplir con las actividades inherentes a mi nombramiento y cédula de funciones y no se me siga discriminando del equipo de trabajo de la ***** ** *****[6].*

*• El 12 de agosto a las 17:06 horas, recibí en mi cuenta de correo electrónico institucional un mensaje del **** *****[1] en el que me solicitaba que a más tardar el jueves 13 de agosto a las 5:00 de la tarde (es decir un día después) presentara el avance de las actividades planeadas en el PAT 2020 con indicadores de la ***** ** *****[6]. También que le diera los resultados finales del PAT 2019 con sus respectivos indicadores. Lo anterior para que pudiera terminar el plan de trabajo del segundo semestre de la Dirección General.*

*En el mismo mensaje me precisó que el ***** ***** ***** *****[1], me enviaría un cuestionario para saber mi situación de riesgo, con la finalidad de contemplarme en las células que se encontraban laborando presencialmente. Ese mismo día recibí el formato, el cual firmé y remití al ***** *****[1]*

*• El 13 de agosto envié por correo electrónico ** **** *****[1], la información que me solicita señalando: En atención a tu solicitud del día de ayer anexo dos archivos correspondientes a las actividades e indicadores del Programa Anual de Trabajo 2020 y los resultados del 2019, las cuales fueron remitidos por la que suscribe a la coordinación administrativa de esta Dirección General de manera mensual, hasta marzo de 2020.*

*No omito mencionar que, a partir del inicio del confinamiento por la pandemia, todas las actividades correspondientes a la ***** ** *****[6] fueron solicitadas directamente al **** ***** **, ***** ** ****[1], por lo que sólo pude incluir en este avance, las acciones difundidas en el correo institucional que recibí durante este período.*

*Ese mismo día a las 16:51 horas recibo *** **** *****[1], la solicitud de enviar a todas las cuentas institucionales del personal de la SCJN, una infografía denominada ‘Reforcemos las medidas de prevención contra el COVID-19’. A las 17:11 horas solicité por correo electrónico a los ***** ** **** ** ***** ***** **** ***** ****[1] * ***** ***** *****[1]* *** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** * ** ***** ** **** *****[1].*

*Me comuniqué con los subdirectores a través de su teléfono celular y de un chat que utilizamos en la Dirección de Área hasta el 16 de abril, sin embargo, sólo recibí respuesta del Mtro. ***** *****[1], no así del **** ***** *****[1] quien es la persona que cuenta con el equipo de cómputo para realizar dicho envío.*

*A las 19:53 horas el **** *****[1] me envió un correo electrónico preguntándome por qué no se había mandado la infografía y que a esa hora pocos lo iban a ver, le respondí con el siguiente mensaje: Ya solicité el envío, pero aún no responde *****[1] a la solicitud. Él tiene el equipo de cómputo de donde se han enviado los anteriores mensajes.*

A las 21:00 horas, me envía nuevamente un mensaje el ** *****[1] en el que me dice: No sé por qué no se ha enviado la imagen, son las 9 PM. Hay un compromiso con el Grupo de Trabajo COVID19 de la SCJN. Yo me encargo de resolverlo con el protocolo alternativo de envío de mails masivos de la DG, diseñado para este tipo de casos. A las 21:32 horas recibo en mi correo institucional la infografía que había solicitado que enviara.**

Hago constar que desconozco el ‘protocolo’ al que se refiere el ** *****[1] y que resulta extraño que el **** ***** [1] no haya respondido a mis mensajes donde le pedía realizar el envío, por este motivo a las 22:02 horas decidí enviarle ** **** *****[1] el siguiente mensaje: En virtud de que le solicite a las 17:11 horas el envío de un correo masivo que por instrucciones del Lic. **** ***** *****[1] ***** ***** ** ***** *****[6] tenía que ser remitido a las cuentas institucionales del personal de la SCJN el día de hoy y no recibir respuesta de tu parte, te emito un apercibimiento por ignorar esta instrucción. Te exhorto a que en lo sucesivo atiendas las solicitudes que te realizo en tiempo y forma.**

A las 22:56 horas recibo un correo electrónico del ** *****[1] con el siguiente mensaje: me sorprende mucho que me emitas un apercibimiento cuando tiene 5 meses que no hemos sabido de ti en la ***** ** ***** *****[6] y que por cuestiones personales y de salud no estaba disponible, porque no sé si sepas, pero me contagie de *****[8] y mi**

*madre no se encuentra de la mejor manera posible y batalla con sus enfermedades crónicas de lo cual tanto el **** ***** *****[1], nuestro ***** ***** *
** **** ** ***** *****[6] están enterados. Así que por favor lejos de emitir un apercibimiento en estas circunstancias te pido te enteres de lo que sucede dentro de la Dirección. Por otro lado, tienes mi teléfono que si bien no podía responder mensajes se hubieran registrado llamadas lo cual no tengo ningún registro de tu número. Y con todo gusto atiendo y colaboro en las instrucciones que se me han asignado durante tu ausencia.*

*Como nota al calce, señalo que lo que menciona el **** *****[1]: ‘...cuando tiene 5 meses que no hemos sabido de ti en la ***** ** ***** *****[6]...’, es falso en tanto que no mantuve comunicación con los subdirectores de área hasta el 15 de abril, a través del chat del área mencionado anteriormente; y por medio de correos electrónicos personales, durante más de cuatro semanas, después a esa fecha y dejé de hacerlo por las circunstancias de discriminación a las que fui sujeta por el ***** ** **
***** *****[6] y por el personal que la integra.*

*•El 14 de agosto a las 9:15 horas, realicé una llamada al celular del **** ***** *****[1], para comentarle que requiero su apoyo para poder reanudar mis funciones como ***** ** *****
*****[6] de acuerdo con lo que me vaya indicando el **** *****[1], y que él como subdirector de área adscrito a la dirección a mi cargo tiene la responsabilidad de hacerlo.*

Me señala que está molesto por mi mensaje y que él se había hecho 'cargo' de mis funciones mientras no estuve y que el ** *****[1] sabía que se encontraba atendiendo asuntos personales el día anterior, motivo por el cual no podía responder a mi solicitud, a lo cual le señalé que el **** *****[1] no lo hizo de mi conocimiento.**

En la misma llamada me comentó que ya tenía programadas sus 'vacaciones' para la siguiente semana. A esto último le pedí que me enviara un correo electrónico para que yo estuviera respaldada en como procederían los envíos de correos masivos en su ausencia. Me respondió que lo haría.

Ese mismo día a las 11:51 horas recibo un correo electrónico del ** *****[1] con el siguiente mensaje: Los documentos que me mandas están incompletos. No vienen las audiencias, gente impactada, medios utilizados Y efectivamente ***** *****[1] ***** ** ***** *****[6] tuvo a bien asumir las responsabilidades de la dirección a tu cargo debido a que durante cinco meses después de tu renuncia y de tu desistimiento de renuncia no te apareciste por ninguna vía. Fueron cinco meses que la ***** ** ***** *****[6] estuvo trabajando a tope sin la presencia de su titular. Tuvimos que generar protocolos de trabajo y de operación debido a que no tuviste la sencillez de buscar al DG de solicitar instrucciones. Me dijiste en una reunión en la sala de juntas de la DG que durante tu período de trabajo remoto total habías seguido trabajando. Te solicito un informe detallado**

de tus actividades laborales del período 18 de marzo al 3 de agosto. Te solicito que los informes sean entregados de manera física y firmados en mi oficina en el edificio de 5 de febrero y por vía mail el lunes a primera hora. Estas faltas se suman a: Tu falta de compromiso con la institución. A las reiteradas llamadas de atención por distracciones o dilaciones en tus actividades laborales. Que te puedo mencionar una por una. Saludos.

En lo que respecta a este mensaje, reitero que durante el tiempo que señala, no recibí ningún correo electrónico del ** *****[1] con instrucciones de trabajo y que no tenía posibilidad de estar enterada de las actividades que realizaban toda vez que fui excluida de los chats de WhatsApp con los que coordinábamos las acciones de difusión y además el propio licenciado, junto con ** ***** ** *****[6], crearon un nuevo chat en el que incorporaron al personal de la ***** ** ***** *****[6], en el cual, no fui considerada.**

A las 12:47 horas, recibí copia del mensaje del Lic. *** *****[1] relativo a sus ‘vacaciones’, el cual dirige al **** *****[1] y le menciona: Conforme a lo platicado semanas atrás con el rol de vacaciones diseñado por el área y en mi caso particular por mi recuperación física derivada al contagio que tuve por COVID-19, hago de tu conocimiento que a partir del lunes 17 al 21 de agosto fui considerado para gozar de estos días, esto con la finalidad de recuperarme al cien por dicha enfermedad. Por lo cual si no existe inconveniente las tomaré de**

*vacaciones; a las 13:00 horas el **** *****[1] le responde: Enterado. Descansa. Espero que te sientas perfecto a tu regreso. Saludos.*

*A las 13:05 horas, envió un correo electrónico al Mtro. **** *****[1], ***** *****[4] señalándole lo siguiente: Con el propósito de entregar la información que me requiere nuestro ***** *****[4], solicito tu apoyo para que remitas a este correo electrónico los formatos del PAT 2020 correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio. Asimismo, mucho agradeceré gestiones mi ingreso al ***** * ** *****[3] a las 9:00 horas, el lunes 17 de agosto.*

*A las 13:38 horas, el **** *****[1] me envía el siguiente correo electrónico: Los informes las puedes dejar en la oficialía de partes común de las áreas administrativas, es para no arriesgarte. Y luego nos lo hacen llegar, no es necesario que ingreses. Que vayan bien resguardados en sobre. A las 16:00 horas le respondo con el siguiente mensaje: De acuerdo, quedo informada de tu disposición, la cual llevaré a efecto. Gracias.*

*En ese mismo día realicé una reunión con los subdirectores de área, con la limitante que el **** ***** *****[1] se niega a atender mi llamada a través del chat y me pide que acceda a través de plataforma institucional Teams. Le señalo que, como sabe, no tengo el equipo de cómputo de la institución por lo que no puedo acceder a dicha plataforma. Se niega a atender mi llamada aludiendo que tiene poca batería en su celular.*

No obstante, lo anterior, se realiza la reunión en la que les solicito que me apoyen con la información que me está solicitando el ** [1], relativa a las acciones realizadas de marzo a julio y en la que le pido al **** [1], me haga saber el 'protocolo' para el envío de correos institucionales, para estar en posibilidad de atender dichas solicitudes en su ausencia. Aunque ambos se prometen en informarme, solamente recibo respuesta del **** [1].**

A las 17:24 horas, recibo un correo electrónico del ** [1] con el siguiente mensaje: No me queda claro cuáles son los 'formatos del PAT 2020 correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio', que me estás solicitando, podrías ser más específica. A lo que le respondo: La información que te solicito es la relativa a los informes mensuales coma el que anexo. No recibo respuesta posterior.**

• El 17 de agosto, me presento en el edificio Sede, para hacer entrega de los informes que me solicitó el ** [1], las cuales le envío posteriormente por correo electrónico.**

Ese mismo día el ** [1] me solicita realizar diversas acciones:**

A las 16:51 horas, me pide enviar ese mismo día el correo electrónico masivo a todas las cuentas institucionales del personal de la SCJN, denominado: Reforcemos las medidas de prevención contra el COVID-19.

A las 18:41 horas me envía el mensaje: En la reunión de trabajo COVID-19 de la SCJN acordamos enviar este documento por mail interno a todas y todos quienes trabajamos en la SCJN. Te pido que se envíe el día de hoy y que mañana a las 9:30 am a más tardar exista un link con un Banner en intranet. El documento solicitado es el denominado 'Retorno seguro a la SCJN', el cual consta de cinco hojas que se enviaron como archivo anexo al mensaje. Cabe señalar que este correo se envió el día posterior pues como señalé con antelación, la persona que cuenta con el equipo de cómputo para su envío es el * ***** *****[1], el cual en este momento se encontraba de 'vacaciones'.***

A las 18:44 horas me envía otra solicitud de difusión, este también debe compartirse por mail masivo. Es para dar cumplimiento al grupo de desarrollo sustentable. Este puede estar el día de mañana. Antes de las 2 pm.

Esta solicitud era relativa a la Campaña de Desarrollo sustentable, el envío era sobre la infografía. Huella hídrica.

Ese mismo día realicé la solicitud de difusión a la * ***** ***** *****[1], ***** *****[4] del área, para que, como se había venido haciendo, según me informó el ***** *****[1], se pidiera el apoyo para su envío al Lic. **** ***** **** ***** *****[1], personal de nuevo ingreso a la ***** ***** ** *****[6] y al que yo conocía por haber estado presente en la cita con el **** *****[1] del 3 de agosto. Este envío, al igual que los otros***

*presentó dificultades para su atención toda vez que el **** **** *****[1], le señaló hasta el día siguiente a la **** ***** *****[1] que no podía hacer el envío hasta que se lo solicitara directamente el **** ***** * ** ***** ***** *****[1], criterio que hasta ese momento conocí.*

*Ese mismo día a las 18:45 horas el **** *****[1] me envía un correo electrónico en el que me señala: Me gustaría revisar el contenido del boletín electrónico para mandarlo mañana. Mándamelo a la brevedad por favor. Y reitera en un mensaje posterior (a las 19:31 horas): Me refiero al contenido del correo semanal. A las 20:34 horas le respondo: Envío para tu conocimiento el contenido del correo semanal que se enviará el día de mañana. En el encabezado tiene dos correcciones que ya le hice saber a *****[1] para su modificación. A las 21:07 horas me responde: El orden está mal. Y no puedo visualizar los links. En ese momento me comunico con el **** ***** *****[1] para verificar el orden al que se refiere el **** *****[1], él me señala que desconoce el cambio de orden y que únicamente está pendiente un apartado del correo a solicitud de la ***** ** *****[6].*

- El 18 de agosto me comenta el **** ***** *****[1] que el correo aún tendrá cambios por parte de la ***** ** *****[6], le pido que los aclare a la brevedad para poder hacer la solicitud de visto bueno al **** *****[1]. Estos cambios se prolongan porque no se tiene respuesta de la ***** ** *****[6].*

A las 16:09 horas, después de tener visto bueno de la ** ** *****[6] envió el mensaje de solicitud de visto bueno ahora al **** *****[1], con copia al Lic. **** *****[1] con la solicitud de que se envíe a la brevedad el correo porque uno de los eventos, del Centro de Estudios Constitucionales, tendrá verificativo a las 17:00 horas de ese mismo día.***

A las 17:15 horas me responde: Qué cambios pidió la ** ** *****[6]. Y a las 17:17 horas me anexa otro mensaje: Y me lo mandas a las 4 pm para soltarlo a las 4:39 porque hay que difundir un evento que es a las 17 horas, Creo que vamos a tener problemas con el CEC. A las 17:28 horas, envía otro mensaje: Mándenlo. Me pueden decir que le voy a decir al CEC por favor.***

A las 17:43 horas le respondo: Solicito el envío del correo masivo a todas las cuentas institucionales de la SCJN. Te comento que los cambios que pidió la ** ** *****[6] fueron: eliminar la difusión que se encontraba en la primera posición del boletín relativo a la Guía del sistema de control de citas por lo que solicitó se retirara del mailing. En cuanto a la respuesta al CEC, estábamos en espera del visto bueno del correo semanal para su envío, sin embargo, el evento estaba siendo difundido en intranet e internet.***

A las 17:53 horas me comenta: Mándame el mail donde Difusión solicita el cambio por favor. A las 19:28 horas le señalo: Te informo que la solicitud la realizó a través de un chat de WatsApp, en el que no estoy considerada.

• El 20 de agosto a las 18:16 horas recibo un correo del **** *****[1] con el siguiente mensaje: Te solicito el informe de actividades de la Dirección a tu cargo de los últimos quince días. Lo necesito mañana a las 10 am con la finalidad de armar el documento de la DG.

• El 21 de agosto a las 09:27 horas le respondo el mensaje, señalándole: Envío el informe solicitado.

A las 11:11 horas me señala: De esto que me mandaste, me puedes mandar evidencia documental (mails, oficios, mensajes) de tu participación personal en los procesos por favor. Lo necesito para hoy en la tarde.

A las 18:51 horas le envío el siguiente mensaje: *****[1] te envío las evidencias con las que cuento en el desarrollo de las actividades informadas.

• Estas acciones en mi contra tanto por el **** *****[1], como por ** **** *****[1], así como por la ***** ** *****[6], provocaron en la que suscribe afectaciones en mi estado anímico ***** ***** **

***** * ***** ***** * ***** *****[8], motivo por el cual el 24 de agosto de 2020, presente denuncia de acoso laboral ante la ***** ** *****

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

***** *****[6], todas de la Suprema Corte de Justicia de Justicia de la Nación. Al respecto, solicité tener por recibida mi 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 reubicación de área u órgano, con el fin de no estar expuesta a represalias del acosador denunciado.

Al respecto, en lo que aquí interesa, reproduzco parte de la demanda de acoso laboral que promoví ante la ahora responsable: (se transcribe).

*• El 31 de agosto de 2020 la ***** **
***** ** *****[6] me notificó por correo electrónico el acuerdo de 27 del mismo mes y año dictado en el expediente administrativo *****[7]. En dicho acuerdo de 27 de agosto de 2020 me informaron que la multicitada Unidad reservó llevar a cabo el análisis de procedencia de mi demanda de acoso laboral y que no era dable jurídicamente un pronunciamiento sobre la medida cautelar que solicité, tal como se puede advertir de la siguiente transcripción: (se transcribe).*

*• Durante el mes de septiembre, continúe recibiendo un trato discriminatorio y de acoso laboral hacia mi persona como responsable de la ***** **
*****[6], toda vez que no se me incorporó o se hizo de manera parcial, a las actividades de la ***** ** *****[6] y al limitarse la comunicación con el personal a mi cargo, quienes fueron asignados a otras 'células de trabajo' que no correspondían a las fechas en las que fui designada por el **** *****[1] y que constatan en los accesos a los inmuebles. Así mismo destaco como un hecho relevante que evidencia lo aquí señalado, la renuncia que se le*

solicitó al C. ***** [1], quien se encontraba adscrito a la ***** [6], con efectos a partir del 1 de septiembre, sin que se me notificara este hecho, ni se me permitiera recibir sus materiales físicos y electrónicos, ni el equipo de cómputo, por señalar, que eran instrucciones del **** [1].

Sumado a las limitaciones de comunicación con el personal adscrito a la ***** [6], se continuó solicitando a éste su participación en actividades que no corresponden a sus funciones y de las cuales no se me hizo conocimiento.

- Adicionalmente el **** [1] me solicitó realizar personalmente la actualización de los Tableros Informativos y Acrílicos de Comunicación ubicados en los distintos inmuebles de la SCJN, sin que se me ofreciera apoyo para realizar dicha actividad (ni siquiera para ingresar a los sanitarios de caballeros, donde se ubican estos instrumentos), por lo que acudí a actualizar dichos materiales en el ***** [3]; cabe destacar que estos instrumentos de comunicación interna se hacen del conocimiento al personal que está laborando de forma presencial en las instalaciones de la SCJN, por lo que hacerlo durante el período de pandemia, no sólo representaba un acto innecesario, sino que además ponía en riesgo mi salud física; no obstante lo realicé e informé al **** [1].

- Las actividades que realicé durante septiembre fueron limitadas, tanto por el tiempo en el que me

fueron solicitadas, como por la imposibilidad de contar con apoyo de mis superiores jerárquicos, homólogos y subordinados. Lo que continuó afectando mi estado físico y emocional.

*• El 5 de octubre, aconteció un hecho personal que impactó terriblemente mi situación; mi señora madre *****[1], ingresó al hospital por un cuadro agudo de *****[8], que derivó en una cirugía de urgencia el día posterior. A la siguiente semana de su ingreso, se le realizó una prueba *****[8], de la que resultó positiva, motivo por el cual fue trasladada al piso destinado a estos pacientes, con la imposibilidad de verla, únicamente a través de videollamada. Con motivo de haber acudido frecuentemente al hospital y por el resultado positivo en la prueba de mi mamá, hice de conocimiento dicha situación al **** *****[1], quien me había citado acudir a la oficina el martes 13 de octubre.*

*• El 13 de octubre de 2020 el **** ***** *****[1], en su carácter de ***** ** *****[6], emitió un acuerdo en el cual se me hizo del conocimiento que causaría baja por pérdida de confianza a partir del 26 de octubre de 2020. En esa fecha se me solicitó y entregué mi credencial de la SCJN, motivo por el cual ya no podría ingresar al inmueble hasta que se me requiriera para hacer el acto de entrega-recepción al personal de la Contraloría de la SCJN.*

*• El 27 de octubre envié una carta al Oficial Mayor de la SCJN, *** ***** *****[1], en la que le*

solicitaba una audiencia para revisar mi caso, sin que tuviera respuesta de parte suya.

*•El 29 de octubre acudí a las instalaciones de la SCJN a realizar la entrega-recepción de mis materiales, sin que hubiera ninguna observación, ni por parte de la Contraloría, ni del personal de la ***** ** *****[6], a quien hice entrega de mis materiales.*

*• Mi madre ***** ** * ** ***** ** **** * ***** ** *****[8], por lo que mi estado anímico decayó considerablemente e imposibilitó mi interés en continuar exponiendo mi situación laboral, no obstante, mi necesidad de continuar laborando.*

Tal como se advierte 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 esta Suprema Corte de Justicia de la Nación. (...)

¿El darme de baja por pérdida de confianza 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 mi baja por pérdida de confianza.

En efecto, las actuaciones de la *** ***** **
 ***** ** ***** ***** ***** ** ** *****
 ***** ** ***** ** ** *****[6] van en contra del
 derecho al trabajo, porque se consumó la finalidad
 del acoso laboral, pues es un hecho notorio que mis
 acosadores me dieron de baja por pérdida de
 confianza 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 (como señalé mis tres
 hijos, dos menores de edad, dependen
 económicamente de mi).**

**Maxime que el acoso laboral deber ser estudiado
 por la autoridad laboral cuando se pretende la
 rescisión del contrato o ésta ha sido consumada
 por dichos medios, como en mi caso que mis
 acosadores me dieron de baja por pérdida de
 confianza 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 (10a.), 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.

En ese orden de ideas, 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 solicito dicha interpretación constitucional de conformidad con los criterios establecidos en la jurisprudencia 1a./J. 62/2010, 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’ (se transcribe).

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.

¿Darme de baja por pérdida de confianza vulnera mis derechos humanos?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, ya que el procedimiento para dar de baja a una persona por pérdida de confianza es arbitrario y vulnera los derechos humanos de audiencia y debido proceso.

En efecto, segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho humano al debido proceso, el cual se desdobra en dos vertientes: i) la referida a las formalidades esenciales del procedimiento (adjetiva) -la que a su vez, admite dos perspectivas: desde quien es sujeto pasivo de su procedimiento que puede resultar en un acto privativo (como aconteció en la especie) y desde quien insta la función jurisdiccional para reivindicar el derecho-; y, ii) la relativa a la vertiente sustantiva, en la que se enlistan determinados bienes constitucionalmente protegidos mediante dichas formalidades esenciales del procedimiento, como la libertad, propiedad, posesión y otros derechos.

En ese orden de ideas, la garantía de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga 'se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento'. Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera

genérica, se traducen en los siguientes requisitos:
1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) La oportunidad de alegar; y 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia que es evitar la indefensión del afectado.

Al respecto, son ilustrativas las jurisprudencias 1a./J. 11/2014 (10a.) y P/J 47/95 emitidas, respectivamente, por la Primera Sala y el Tribunal Pleno del Alto Tribunal:

**‘DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO’
y ‘FORMALIDADES ESENCIALES DEL
PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN
UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA
AL ACTO PRIVATIVO’** (se transcriben).

En esa guisa, cuando un trabajador fue sometido a un procedimiento de cese, la autoridad jurisdiccional (en el caso la Comisión Substanciadora y el Tribunal Pleno) deben verificar que se hubieran respetado las formalidades esenciales del procedimiento en su parte adjetiva, a saber: la notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias, el derecho de alegar y ofrecer prueba, así como la emisión de una resolución que dirima las cuestiones debatidas, a efecto de otorgar a aquél la posibilidad de una defensa efectiva.

Derechos humanos que fueron vulnerados en mi perjuicio mediante el procedimiento para darme de

baja por pérdida de confianza previsto en el 'ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE ONCE DE JULIO DE 2019, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, 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'. (...)

¿Darme de baja por pérdida de confianza viola los acuerdos emitidos por el Tribunal Pleno?

La respuesta a la pregunta anterior es en sentido afirmativo, ya que el procedimiento para dar de baja a una persona por pérdida de confianza es contrario a los acuerdos emitidos por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En efecto, el Tribunal Pleno por unanimidad de votos emitió el 'ACUERDO NÚMERO 5/2006, DE DIECISIETE DE ABRIL DE DOS MIL SEIS, DEL TRIBUNAL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, SOBRE LA CREACIÓN DE PLAZAS, OCUPACIÓN DE LAS MISMAS Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN', el cual establece ciertas prerrogativas en beneficio de los trabajadores de confianza cuando son cesados injustamente:

ACUERDO NÚMERO 5/2006, DE DIECISIETE DE ABRIL DE DOS MIL SEIS. EL TRIBUNAL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SOBRE LA CREACIÓN DE PLAZAS, OCUPACIÓN DE LAS MISMAS Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (...)

De dicho acuerdo se infiere con claridad que los trabajadores de confianza tienen el derecho a ser escuchados ante un Comité de Ministros antes de que se decrete su baja por pérdida de confianza. Supuesto que no se actualizó en la especie.

No es obstáculo a lo anterior, el hecho de que los responsables hayan fundamentado el procedimiento de pérdida de confianza en el acuerdo VI/2019 del Ministro Presidente ya que, se precisó en el capítulo anterior, el procedimiento ahí establecido el violatorio de derechos humanos. En efecto, 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 dar de baja a un trabajador sin concederle la oportunidad de defenderse ni que se respeten las formalidades esenciales de un procedimiento. Además, el acuerdo del Ministro Presidente 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’.

Efectivamente, el artículo 34 del Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estatuye lo siguiente: ‘Serán atribuciones del Presidente, además de las establecidas en el artículo 14 de la Ley Orgánica, las siguientes: I. Representar y administrar la Suprema Corte, conforme a las atribuciones que le otorga la Ley Orgánica, debiendo observar, en el ejercicio de esas facultades, los lineamientos generales que emita el Pleno y los Acuerdos tomados por los Comités; (...) XXVI. Las otras que le confieran las Leyes, Acuerdos Generales y demás disposiciones aplicables’. De dicho precepto se advierte que el Presidente del Máximo Tribunal administrará éste debiendo observar los acuerdos generales emitidos por el Tribunal Pleno...”.

SEGUNDO. Admisión y trámite de la demanda. Por auto de primero de marzo de dos mil veintiuno, 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 **1/2021-C**, de conformidad con lo establecido en 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, se tuvo a ***** [1] formulando demanda laboral contra la ***** ** ***** [6], por señalado el domicilio que la actora indicó para oír y recibir notificaciones y 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 se 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. Contestación a la demanda. El diecisiete de marzo de dos mil uno, 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:

“...CONSIDERACIONES PREVIAS

Antes de dar contestación a la demanda promovida por la actora, es importante hacer del conocimiento de esta H. Comisión Sustanciadora que la acción promovida por la actora ** [1] se ENCUENTRA PRESCRITA, ya que de conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional, para el caso que se exija la reinstalación en el trabajo por baja o despido prescribe en 4 meses.***

Al respecto, el cómputo para la prescripción de la citada acción inició a partir de la fecha en que se le notificó su baja por pérdida de confianza, lo cual ocurrió el 13 de octubre del año pasado, misma fecha en la que está datado el documento 'aviso de baja' y la recepción del mismo por parte de ** [1] Es decir, que no fue notificada de la baja el 26 de octubre de 2020, como erróneamente lo pretende la accionante.***

Lo anterior, pues de la lectura de la demanda es claro que fue el 13 de octubre cuando ocurrieron los hechos de los que nace la acción principal de la actora, consistente en la declaración de ilegal del principal aviso de baja y reinstalación, por lo que desde que el mismo le fue notificado personalmente, la actora se encontraba en posibilidad de hacer valer las acciones conducentes. Además, es falso que el documento de 'aviso de baja' esté fechado el 26 de octubre, como lo asevera la actora (foja 114-115 del sumario).

Sustenta lo anterior, por analogía, la Jurisprudencia 2ª./J. 157/2008, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, Noviembre de 2008, página 228; cuyo rubro y texto es el siguiente:

‘DESPIDO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA QUE PRESCRIBA LA ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CHIAPAS INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE TIENEN CONOCIMIENTO DE LA ORDEN DE SEPARACIÓN, AUNQUE NO EXISTA AVISO POR ESCRITO (LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LA ENTIDAD VIGENTE HASTA EL 1o. DE MAYO DE 1992)’. (se transcribe).

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

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

*Derivado de lo anterior y tal como obra en el expediente de baja que se exhibe como anexo 2 y específicamente en la constancia de notificación, el 13 de octubre de 2020 le fue notificado personalmente el oficio **** * [7], mediante el cual se le informó que se daba por terminada la relación entre ella y la Suprema Corte de Justicia de*

la Nación, sin responsabilidad para este Alto Tribunal y procedía su baja con motivo de la pérdida de la confianza. Ello, incluso, es señalado así por la actora.

Por tanto, si el escrito de demanda se presentó en fecha de 25 de febrero de 2021, es evidente que el plazo de 4 meses para ejercer su acción precluyó pues éste transcurrió del 13 de octubre de 2020 al 13 de febrero de 2021.

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 baja por pérdida de confianza’.

2) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que ‘se deje sin efecto el acuerdo que determina mi baja por pérdida de confianza’.

3) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar ‘la reinstalación en el mismo puesto que desempeñaba o la preferencia para ocupar una plaza de idéntica naturaleza o la reubicación en otra equivalente’.

4) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el ‘pagos de salarios caídos e incrementos salariales que se otorguen durante el transcurso de del juicio, aguinaldo y demás prestaciones que corresponden’.

5) ***Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que ‘en la vía laboral, pido que se analice el caudal probatorio y se declare que fui víctima de acoso laboral’.***

6) ***Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que ‘en la vía laboral, solicito que se reconozca que darme de baja por pérdida de confianza fue otro acto de acoso laboral perpetrado en mi contra’.***

7) ***Niego la acción y derecho de la parte actora de solicitar ‘al Tribunal Pleno la interpretación directa de los artículos 1, 14, 17, 123 de la Constitución Federal, en relación con los derechos humanos que corresponden al Trabajador del Poder Judicial de la Federación.***

Todo lo anterior, en virtud de que:

1. Los artículos 1, tercer párrafo y 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, 45, fracción VII, de las Condiciones Generales de trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y 185 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que tratándose de trabajadores de confianza se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este Alto Tribunal cuando haya elementos suficientes para concluir que existe una pérdida de confianza que incide en la eficiencia y eficacia en la presentación del servidor público y, para ello, es suficiente que, con base en hechos objetivos y en opinión del jefe inmediato, se estime

que la conducta del trabajador no garantiza la plena eficiencia de su función, siempre que esta aseveración sea lógica y razonable.

2. Por otra parte, el artículo 123, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que los trabajadores de confianza solo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

3. 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 presupuesto que señala el artículo 8° de la Ley Federal al Servicio del Estado, es decir, no goza de estabilidad en el empleo.**

4. De conformidad con lo señalado en los artículos 6 y 45, fracción VII, 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 solo transcurso del tiempo y puede dejar de surtir efectos su nombramiento por pérdida de la confianza.

5. En términos de lo dispuesto en el Acuerdo General de Administración III/2012, del tres de julio del 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 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. Resalta que en las prestaciones reclamadas incluyen que se ‘declare’ que fue víctima de acoso laboral y que este procedimiento sirva para ‘denunciar’ acoso laboral. Cuando claramente estos reclamos quedan fuera del ámbito jurisdiccional laboral, ni tampoco dan lugar a una prestación laboral específica que pueda ser reclamada en esta vía.

6. De conformidad con lo señalado en el artículo 3, del citado Acuerdo General de Administración III/2012, en relación con los artículos 2, 23, 26 y 29 del Acuerdo General de Administración 9/2005 de veintiocho de marzo de dos mil 5 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos de este Alto Tribunal y del seguimiento de la situación patrimonial de éstos y de los servidores públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 33, fracción IX y 45, fracciones II, IV y X, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Unidad General de Investigadores de Responsabilidades Administrativas, es el órgano facultado para

investigar y, en su caso, someter a consideración el inicio de la investigación de conductas denunciadas por acoso laboral.

7. 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.

*Lo anterior, es del conocimiento de *****
*****[1] pues en su momento, presentó denuncia por acoso laboral ante la mencionada Unidad General. Dicha investigación actualmente no ha concluido, como se desprende del acuerdo de 27 de agosto de 2020, dictado en el expediente *****[7], que le fue notificado vía correo electrónico a la actora el 31 del mismo mes y año y que agregó a su escrito de demanda como prueba 4.*

*8. Resulta inatendible lo solicitado por la demandante respecto a las actuaciones de la *****
***** ** ***** ** *****[6], pues dicha área no es parte en el presente juicio, ni desde luego sus determinaciones pueden ser revisadas en el mismo.*

9. Aceptando sin conceder que fuera procedente alguna acción de acoso laboral en la vía jurisdiccional laboral, toda vez que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no reconoce acción derivada de acoso laboral, solo podría dar derecho, en su caso, al reclamo de la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, lo cual no es demandado por la actora. El supuesto acoso laboral no hace viable la presente vía para la obtención de las prestaciones que señala. Lo anterior, se corrobora con el criterio que la propia extrabajadora cita, de rubro 'ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE'.

Tampoco resultan aplicables los artículos 47, fracción VII, 51, fracción II, 133 fracciones XII y XII y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, que claramente se refieren a un estatuto de trabajadores distinto al que rige en la Suprema Corte y, por otra parte, aluden al hostigamiento y/o acoso sexual, lo cual no es objeto del presente procedimiento ni la tesis 1ª. CCLI/2014 / (10 a.) de la Primera Sala, pues corresponde a la sede civil.

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.

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

1. ‘¿El acoso laboral que denuncié es cuestión de fondo, en materia laboral, que debe ser analizado por la Comisión Substanciadora y el Tribunal Pleno?’.

El hecho correlativo si bien, no es un ato atribuible a mi persona en cuanto *** ** *****[6], 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, consta, de acuerdo con la confesión expresa que hace ***[1] en su escrito 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 vía que la actora optó y, en consecuencia, deberá sujetarse a la normativa sustantiva y procesal que corresponden al Derecho Administrativo sancionador ante la instancia que cuenta con las atribuciones para realizar las pesquisas que correspondan y cuya investigación a la fecha no ha concluido.**

En consecuencia, como se desprende del acuerdo de 27 de agosto de 2020, dictado en el expediente ***[7], que le fue notificado vía correo electrónico a la actora el 31 del mismo mes y año, se reitera que la ***** ** ***** ** *****[6], no es parte en el presente conflicto laboral, por lo que sus**

actuaciones son ajenas a la Litis del presente asunto.

2. ‘¿Los medios de prueba evidencian que fui víctima de acoso laboral?’.

Se retira lo manifestado con anterioridad en el sentido de que las manifestaciones y aseveraciones de la actora tendentes a acoso u hostigamiento laboral, no forman parte de la litis en el presente procedimiento, al no ser la vía idónea para ello. Además, la baja por pérdida de confianza, que es lo que realmente conforma la litis, tuvo su origen en hechos diversos a los que alega.

Por otra parte, lo aseverado por la actora únicamente constata que denunció ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas; es decir, acudió a la vía administrativa, pero contrariamente a lo que afirma, en la actualidad la investigación no ha concluido, como se le hizo de su conocimiento a la actora al notificarle el acuerdo de 27 de agosto de 2020, en el que se le informó lo siguiente: (se transcribe).

No obstante, respecto a cada uno de los hechos enlistados por la actora, se señala conforme al orden que ella misma estableció, lo siguiente:

1) Es parcialmente cierto, puesto que la fecha correcta de mi designación como *** **
*****[4] fue el día 1° de febrero de 2019.**

2) Es cierto. En 2019 se llevó a cabo una reestructura ocupacional de la dirección general, en ese sentido, *** [1] fue designada**

como ***** ** *****[4]. Lo que demuestra que, en su momento, confié en que su antigüedad dentro de la Corte pudiera aprovecharse en lo que buscaba en esa nueva ***** ** *****[6]; sin embargo, la falta de disposición y la falta de experiencia que demostró con el tiempo resultó en la pérdida de la confianza.

3) Es parcialmente cierto, sólo en cuanto a que la estructura de la ***** ** *****[6] quedó integrada por cuatro personas. Es falso que no contaran con los perfiles adecuados.

4) Es falso. Lo que sí es verdad, es que el trabajo de la actora venía presentando deficiencias y, en efecto, una campaña relativa al COVID-19 (coronavirus) no fue debidamente ejecutada por ella, siendo que eran fechas clave del inicio de la emergencia sanitaria. Estas deficiencias en su trabajo se las hice saber de manera verbal.

5) Son falsos los hechos que ubica el 17 de marzo e independientemente de que no son propios, señalo que ella presentó su renuncia, incluso, como lo reconoce, se aceptó su petición para que surtiera efectos hasta el 15 de abril del 2020, esto es, un mes después.

Por otro lado, se destaca que pese a que aún continuaría laborando hasta el 15 de abril reconoce que no gestionó equipo de cómputo, es decir, decidió, dejar su herramienta de trabajo y no solicitarla para trabajar en vía remota, aun cuando pudo haberlo hecho, tal como los trabajadores de la

Suprema Corte lo han venido haciendo durante la emergencia sanitaria.

6) Es parcialmente cierto que el 6 de abril, presentó un escrito de desistimiento de la renuncia, sin embargo, su dicho donde señala que le llame para intimidarla y persuadirla de que presentara su escrito de desistimiento es totalmente falso y lo niego. Asimismo, destacó que si no contaba con equipo de computo institucional, fue porque decidió no gestionarlo, tal como ella lo señalo en su demanda, y dicha decisión se mantuvo independientemente de que se desistió de la renuncia a su cargo.

7) Es falso lo que afirma respecto del periodo 'marzo a julio'. La realidad de las circunstancias es que, desde la fecha del desistimiento de su renuncia, *** [1] nunca me contactó para recibir instrucciones o saber el rumbo de las acciones que se llevaban a cabo en la Dirección General e independientemente de ello, las labores continuaron llevándose a cabo con los integrantes de la ***** ** ***** [6].**

No son hechos propios, por lo que no se afirman ni se niegan, los comentarios que, en su decir, realizaron los *** ** **** [4].**

8) Es cierto que, hasta finales de julio de ese mismo año, *** [1] se reportó con el suscrito y tuvo la intención de solicitar instrucciones.**

9) Es cierto que se celebró una reunión el 3 de agosto de 2020; pero es falso y, por tanto, niego, que

se le haya pedido la renuncia o se le haya presentado un supuesto documento de renuncia y que se hayan utilizado palabras altisonantes.

*10) Es cierto que el suscrito recibió una carta dirigida al Ministro Presidente, a la Secretaria General de la Presidencia y al ***** ** *****[16], sin embargo, se desconoce la razón por la que la actora la remitió.*

*Lo que en esa reunión sucedió es que se le reiteró que su desempeño era muy deficiente, se le hizo un recuento de los errores que había cometido en el ejercicio de sus funciones, tales como el hecho de que la comunicación interna fue una pieza vital para informar al personal de la Suprema Corte sobre las medidas y protocolos a tomar y que la ex servidora pública no tuvo interés en participar; el problema que se suscitó con la ***** ** *****[1], en donde ***** [1] invadió sus atribuciones, situación que puede apreciarse en el Anexo C del expediente de pérdida de confianza que se ofrece como ANEXO 2, del presente escrito.*

*11) Es cierto que se le solicitó presentara el avance de las actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020, con los indicadores de la ***** ** *****[6], asimismo, los resultados del PAT 2019 con sus respectivos indicadores.*

12) Es parcialmente cierto los hechos señalados el 13 de agosto, pues como la actora misma reconoce, omitió cumplir con las instrucciones que le fueron

*dadas para el envío masivo de la infografía denominada 'Reforcemos las medidas de prevención contra el COVID-19' y únicamente se limitó a girar órdenes vía mensaje celular al Licenciado ***** [1], sin que se asegurara de que fuera cumplida la instrucción.*

Por lo que respecta a sus demás manifestaciones, ni se afirman, ni se niegan por no tratarse de hechos propios, sin embargo, es importante realizar los siguientes señalamientos:

- ***** [1] reconoce que el 13 de agosto de 2020 mediante correo electrónico emitió apercibimiento al ***** [1], ***** [4], por no recibir respuesta de su parte e ignorar sus instrucciones.*
- Reconoce que recibió un correo electrónico en el que el Licenciado ***** [1] le informó que se contagió de COVID-19 y por eso no se encontraba disponible y que le manifestó que 'Me sorprende mucho que emitas un apercibimiento cuando tiene 5 meses que no hemos sabido de ti'.*
- ***** [1] reconoce que mantuvo comunicación con los subdirectores de área hasta el 15 de abril de 2020, pues de otra manera no se entiende que pretextando que fue el subdirector referido el que realizaba las actividades de su Dirección de Área, ella no estuviera perfectamente al tanto de ellas. En tal virtud, está confesando que se 'desentendió' de sus actividades del 15 de abril hasta el 13 de agosto, es decir, no 5 meses, pero sí 4.*

13) *Desconozco por no ser hechos propios, lo referido en cuanto a la comunicación que dice sostuvo con los ***** ** ****[4], ni con el ***** *****[4] el día 14 de agosto de 2020, por lo que ni se afirman, ni se niegan.*

14) *Es parcialmente cierto lo narrado respecto al 17 de agosto. Por lo que hace a que el documento 'Retorno seguro a la SCJN', no existe un equipo especial para envíos masivos de correos electrónicos, pues se trata únicamente de claves de usuario y contraseña para acceder al correo de donde se remiten los documentos, por lo tanto, esta actividad puede ser realizada desde cualquier computadora (portátil o de escritorio), por lo que bastaba que ***** ***** *****[1] gestionara las referidas claves, lo cual no ocurrió.*

15) ,16) y 17) *Respecto de los hechos que ubica el 18, 20 y 21 de agosto, son parcialmente ciertos y se precisa que ***** ***** *****[1] omite señalar que la ***** ** *****[4] lo único que hizo fue evitar que se enviara por correo masivo, un documento que no contaba con el visto bueno del área, lo que provocó un retraso en el envío del boletín denominado 'La Corte Informa', el cual tiene por objeto dar a conocer los eventos, conferencias y otras cuestiones a quienes laboran en el Alto Tribunal.*

Incluso, debido a ese retro la sesión del Seminario Permanente de Derecho y Familia, que organiza el Centro de Estudios Constitucionales (CEC), el cual tendría verificativo a las 17:00 horas del 18 de agosto de 2020 se difundiera ya iniciado el evento, lo que

provocó que el CEC emitiera un extrañamiento tal y como puede apreciarse en el Anexo 5 del expediente de pérdida de confianza que se agrega al presente como ANEXO 2.

*18) Se niega el señalamiento de ***** [1] en el sentido de que el suscrito haya llevado a cabo ‘Estas acciones en mi contra...’, pues las acciones que ella describe con las aclaraciones hechas en las referencias correspondientes a cada uno de ellos, se trataron únicamente de instrucciones laborales, iguales a las que se le giran a otros Directores y/o subdirectores de área, a fin de cumplir con las atribuciones y funciones que tiene asignadas la ***** ** *****.*

Aunado a lo anterior, es de resaltar que nos encontrábamos y aún lo estamos, en medio de una emergencia sanitaria que afecta a la SCJN como a otras instituciones, lo que trae como consecuencia que las acciones preventivas sean prioridad y que el personal se comprometa con sus responsabilidades y atribuciones al ser realizadas vía remota.

*Por otro lado, por lo que respecta a las manifestaciones vertidas por ***** [1] en cuanto a su estado anímico o físico por tratarse de hechos que no son propios, ni se afirman ni se niegan.*

19) No es un hecho propio, ni forma parte de la litis del procedimiento en que se actúa, lo que refiere respecto al acuerdo de 27 de agosto de 2020, notificado el 31 del mismo mes y año, emitido por la Unidad General de Investigación de

Responsabilidades Administrativas, dentro del expediente ***[7].**

No obstante, se reitera que de acuerdo con la confesión expresa que hace *** [1], acudió a la vía administrativa para denunciar el supuesto acoso laboral, de ahí que, en caso de que se llegare a acreditar, podría dar lugar a una responsabilidad administrativa, por ser la vía que la actora optó y, en consecuencia, no es materia del presente asunto por lo que deberá sujetarse a la normativa sustantiva y procesal que corresponden al Derecho Administrativo sancionador.**

20) Es falso y se niega que durante el mes de septiembre (o algún otro) ***[1] recibió un trato discriminatorio y de acoso laboral por parte del suscrito.**

21) Es cierto que se le instruyó actualizar los tableros informativos y acrílicos de comunicación ubicados en los distintos inmuebles de la Suprema Corte, pero se aclara que en ningún momento se le negó otorgarle apoyo, pues como se desprende del correo electrónico de 28 de agosto de 2020, *** [1] manifestó que ella misma podría coadyuvar en la colocación de los carteles; además, como consta en el anexo L del expediente de pérdida de la confianza, la ***** [4] le indico donde estaba el material que debía colocar, incluso el día 31 de agosto le indique que el material a colocar se encontraba a su disposición y aun así incumplió la instrucción. Asimismo, es indispensable señalar que esta Unidad Administrativa ha atendido**

puntualmente las instrucciones y lineamientos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido en el marco de la emergencia sanitaria con el propósito de salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos de este Alto Tribunal, tales como los Acuerdos Generales 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020, 12/2020 y 13/2020, en los que se determinó la suspensión de plazos procesales y se contempló la realización de actuaciones por medios electrónicos, lo cual, cabe destacar, no significó la interrupción de las actividades de los órganos y áreas administrativas del Máximo Tribunal, ya que se estableció que las funciones se realizarían a través de la modalidad a distancia.

Asimismo, debe recalarse que por medio del ‘Acuerdo General de Administración 11/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 29 de julio de 2020, por el que se establecen los lineamientos de seguridad sanitaria en la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante la emergencia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19)’ que establece que a partir del 3 de agosto se reanudaban actividades presenciales en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la ‘Guía Operativa de Seguridad Sanitaria en la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante la emergencia generada por el virus SARS-COV2 (COVID-19).’

En la citada Guía Operativa, se establecieron, entre otras cuestiones:

- **Que la jornada laboral presencial no será mayor a 5 horas;**
- **Que el titular de cada área es responsable de comunicar al personal el horario en el que deberá presentarse a laborar;**
- **Que el regreso a las labores presenciales debe ser de manera paulatina, conforme a las necesidades operativas de cada área;**
- **Que, a efecto de reducir los riesgos de contagio, cada área debe definir grupos de trabajo (células) cuyos integrantes desempeñaran sus funciones de manera independiente en días distintos;**
- **Que los integrantes de las células podrán acudir de manera presencial por 4 días consecutivos por una semana, para posteriormente no acudir de manera presencial por 10 días consecutivos;**
- **Que deben tomarse las medidas sanitarias conducentes.**

En tal virtud, la cantidad de personas autorizadas para ingresar a las instalaciones del Alto Tribunal es la menor posible y, por ello, la actora no coincidía con los miembros de su equipo de trabajo, lo cual lejos de ponerla en riesgo, se realizó para disminuir el mismo, cabe aclarar que esta regla aplica a todos los trabajadores del Alto Tribunal, no solo a los adscritos a la *** ***** ** *****[6].**

Además, conforme a la normativa sanitaria antes señalada, los únicos trabajadores que están excluidos de realizar labores presenciales son los que se encuentran en situación de vulnerabilidad por

condiciones de salud, pero la actora jamás manifestó encontrarse en esas condiciones, por lo que era apta para acudir a trabajar a las instalaciones del Alto Tribunal, desde luego, cumpliendo todos los protocolos aplicables.

*22) Sobre la manifestación que hace respecto a que las actividades que realizó en septiembre fueron limitadas o que no contaba con el apoyo de sus superiores jerárquicos, homólogos y subordinados, se estima que se trata de una apreciación por parte de ***** [1] pues la carga laboral puede ser distinta en ciertos periodos y no obedece a un mismo ritmo siempre, por lo que se NIEGA en la parte que corresponde al suscrito.*

Respecto al estado anímico que señala ni se niega, ni se afirma por tratarse de hechos que no son propios.

*23) Es cierto que ***** [1] hizo de mi conocimiento que su madre se encontraba en el hospital, pero desconocía cual era el estado real de salud de la señora ***** [1].*

*24) Es falso que como ***** [1] haya emitido el acuerdo de baja por pérdida de la confianza.*

*Se aclara que el 13 de octubre de 2020, le fue notificado en presencia del personal designado por las ***** [6], el oficio ***** [7], mediante el cual se le informó que el Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 42 del Acuerdo General de*

Administración VI/2019, autorizó la procedencia de dar de baja a *** [1] como trabajadora de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al contar con los elementos suficientes para concluir que existe una pérdida de la confianza que incide en la eficiencia y eficacia en el servicio público.**

25) Al no ser tratarse de hechos propios, si la exservidora pública envió una carta al Oficial Mayor, ni se afirma, ni se niega.

26) Es cierto que el 29 de octubre de 2020, llevó a cabo la entrega recepción de las herramientas de trabajo.

27) Se desconoce si el 2 de octubre de 2020 la madre de *** [1] haya fallecido, por lo que al tratarse de hechos que no son propios, ni se afirman, ni se niegan.**

Como puede observarse, la narrativa de hechos realizada por la actora únicamente tiene como objetivo acreditar una acción por acoso laboral como pretexto o justificación para desviar la atención sobre los actos y omisiones que ella cometió y que motivaron la pérdida de confianza. Se reitera que esos hechos de presunto acoso ni siquiera motivaron o formaron parte del procedimiento de pérdida de la confianza, por lo que tampoco son materia del presente conflicto de trabajo.

Contrario a lo que la actora expone, las causas que motivaron la pérdida de confianza fueron:

- **Falta de liderazgo y coordinación con su equipo de trabajo.**

- ***Omisiones laborales que han perjudicado la difusión de información y eventos relevantes de los órganos y áreas de la Suprema Corte.***
- ***Incumplimiento a las instrucciones giradas por su superior.***
- ***Falta de compromiso y disposición para atender las labores a su cargo.***

En específico, dichas causas consistieron en:

a) Incumplimiento de sus responsabilidades en relación con las funciones inherentes a su cargo, así como incumplimiento de las instrucciones recibidas por parte de su Director General.

b) Invasión de atribuciones o competencia de otras áreas del Alto Tribunal y falta de coordinación.

Estas fueron robustecidas con la exposición de los hechos y pruebas que, en su momento, demostraron que la solicitud estaba basada en hechos objetivos y razones lógicas como puede observarse del expediente de pérdida de la confianza que se agrega al presente escrito como ANEXO 2, mismas que cabe señalar, no fueron controvertidas por la actora en su escrito de demanda, por lo que la baja por pérdida de la confianza debe declararse que fue legal y procedente. En este sentido, respecto de los hechos que fundaron la baja por pérdida de confianza, la actora NO DESVIRTÚA ninguno, por lo que deben tenerse por consentidos.

Además, como ya se mencionó, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo General de Administración 111/2012, en 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 por la actora.

Es de destacar que la actora sostiene que existen pruebas que deben ser valoradas por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues a su decir, acreditan que fue víctima de acoso laboral lo que culminó en la supresión de su plaza.

Lo anterior, resulta falso y contrario a lo que ella misma señala en el cuerpo de su demanda, pues de conformidad con el procedimiento señalado en el artículo 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, el Oficial Mayor de este Alto Tribunal, autorizó la baja de *** [1] por pérdida de la confianza, por lo que de ningún modo se trató de una supresión de plaza como afirma.**

3. ‘¿El darme de baja por pérdida de confianza consumó el acoso laboral perpetrado en mi contra?’

Contrario a lo que afirma la actora, la baja por pérdida de la confianza no puede ni debe considerarse como un acto que represente acoso laboral, por las siguientes razones:

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 su baja por pérdida de la confianza puede consumar un acoso laboral, pues dicha determinación, además de encontrarse debidamente regulada en el artículo 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, se trata de 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.*

Asimismo, el acoso laboral esgrimido por la actora no es materia del presente asunto, pues en su momento, optó por la vía de responsabilidades administrativas para ejercer su derecho, por lo que deberá estarse a los procedimientos y normativa que regulan dicha materia, además, de que la investigación que realiza la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la fecha, no ha concluido, por lo que resulta improcedente la solicitud al Tribunal Pleno de 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 se demandan actos de acoso laboral, pues como se

señaló, la actora optó por otra Vía para la investigación de los hechos que denunció y que estimo como acoso laboral, por lo que en todo caso, es en aquella vía en la que debió solicitarse dicho pronunciamiento.

Reiterándose que, en todo caso, en la presente vía, a la actora le correspondía desvirtuar que los incumplimientos en los que se sustentó su baja por pérdida de confianza hubieran ocurrido, lo cual no hace. Es decir, para acreditar su pretensión no basta con su afirmación de acoso laboral (que por un lado no prueba y, por el otro, la vía conducente para su reclamo es la de responsabilidades administrativas, no el presente conflicto de trabajo), sino que debió referirse y argumentar sobre los hechos que motivaron la pérdida de confianza, lo cual no hizo.

4. ¿Darme de baja por pérdida de confianza vulneró mis derechos humanos?

*Contrario a lo que afirma la actora, la baja por pérdida de la confianza, no viola sus derechos humanos, pues se trata de una determinación del Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que tomó con base en los elementos que le son aportados por el Titular del Área y la opinión que emite la ***** ** *****[6], por lo que no se trata de una decisión arbitraria, pues para ello, se deben cumplir con las formalidades que la normativa establece, tal y como se desprende del expediente de baja por pérdida de la confianza, seguido en contra de la actora que se agrega en copia certificada como ANEXO 2.*

El expediente y los hechos que en él se acreditan son conocidos por la actora desde el momento de la notificación del ‘aviso de baja’ pues se acompañó al mismo una copia del dictamen emitido por la **
 ***** ** ***** *****[6] y se le puso a su disposición el expediente completo, justamente con el objeto de que estuviera en condiciones de ejercer las acciones que legalmente le correspondieran.***

Asimismo, es de señalarse que conforme a los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Basta, desde luego, con que al trabajador se le dé aviso por escrito en el que se refiera claramente la conducta o conductas que motivan su decisión, lo que en el presente caso se cumplió a cabalidad, pues la determinación de dar de baja a la trabajadora, en la que se le expusieron los motivos que dieron pie a su baja, le fue debidamente notificada el 13 de octubre de 2020, cuestión que ella misma reconoce en su escrito de demanda.

Ahora bien, la accionante en su escrito inicial de demanda, aduce que se le transgredió en su perjuicio su garantía de audiencia y el derecho al debido proceso, sin embargo, tales argumentos resultan inatendibles, en virtud de lo siguiente:

En materia laboral, en específico en el marco aplicable a los trabajadores de confianza de la Suprema Corte, la garantía de audiencia y el derecho

*al debido proceso se ejercen y son oponibles ante las autoridades jurisdiccionales como lo es la Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no así ante el patrón, que es en el presente caso el titular de la ***** ** *****[6] de este Alto Tribunal en términos de lo dispuesto en el artículo 3 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

Lo anterior es así, debido a que la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional, consiste en el derecho subjetivo de los individuos de ser oídos en su defensa previo al acto de privación; por tanto, su violación no puede actualizarse cuando tal acto proviene de otro particular, esto es, del patrón.

*En ese orden de ideas, en el presente caso, el titular de la ***** ** *****[6], al informar de la baja por pérdida de confianza de la hoy actora, actuó como patrón, ya que si bien el Oficial Mayor emitió la determinación unilateralmente, tal actuación se llevó con base en la relación laboral que lo unía con ésta, es decir, actúa en un plano de igualdad, y dichos derechos y prerrogativas se ejercen ante las autoridades (relaciones de supra - subordinación).*

Sirve de apoyo a lo anterior, la Jurisprudencia 2a./J. 127/2008, aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal y publicada en el Semanario Judicial de la

Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, Septiembre de 2008, página 218:

‘CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE JALISCO. NO ESTÁ OBLIGADO A OTORGAR LA GARANTÍA DE AUDIENCIA A SUS TRABAJADORES DE CONFIANZA CUANDO DECIDE NO RENOVAR SUS NOMBRAMIENTOS.’ (se transcribe).

En efecto, la garantía de audiencia en sede laboral se encuentra efectivamente salvaguardado al tener el trabajador el derecho a presentar la demanda que corresponda ante el órgano antes mencionado, de conformidad con lo previsto en los artículos 152 y 153 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, en donde será oído.

En ese sentido, es dable concluir que en el presente caso no transgredió en perjuicio de la actora su garantía de audiencia ni de debido proceso, ya que el titular de la ** ** *****[6], al actuar como patrón, no le es aplicable la exigencia de otorgar la garantía de audiencia a la trabajadora, pues como ya se ha señalado este derecho fundamental solo se ejerce en relación con las autoridades.***

Precisamente, este conflicto de trabajo es la sede en la cual puede hacer valer sus derechos y en la cual se aplican las formalidades del procedimiento, que inició con la presentación de la demanda laboral interpuesta ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

Ahora bien, la baja por pérdida de la confianza no puede ser declarada ilegal, pues esta encuentra su fundamento en los artículos 1, tercer párrafo y 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, 45, fracción VII, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 185 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen que tratándose de trabajadores de confianza se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este Alto Tribunal cuando haya elementos suficientes para concluir que existe una pérdida de confianza que incide en la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio público.

Para ello, es suficiente que, con base en hechos objetivos y, en opinión del jefe inmediato, se estime que la conducta del trabajador no garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que esta aseveración sea lógica y razonable.

Por lo tanto, para determinar si la pérdida de la confianza se encuentra debidamente sustentada en un motivo razonable, es necesario que se comprueben los siguientes supuestos:

- a) La existencia de un hecho objetivo o motivo razonable de pérdida de la confianza, en el que se sustenten las imputaciones formuladas en contra del trabajador.***
- b) Que en opinión del jefe inmediato la conducta del servidor público no garantice la eficiencia en el***

cumplimiento de las funciones o tareas que tiene encomendadas.

c) Que dicha opinión no sea meramente arbitraria, sino que se encuentre apoyada en aspectos lógicos y razonables.

Sirve para robustecer lo anterior, la tesis aislada siguiente:

‘TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE LOS, POR PERDIDA DE ESTA’. (se transcribe).

Por tanto, para que se determine la baja de un trabajador por pérdida de la confianza, el Titular del Área, deberá demostrar de manera fehaciente que no se trata de un acto arbitrario, sino que encuentra su fundamento en hechos lógicos y razonables, pues en caso contrario, el Oficial Mayor de este Alto Tribunal, no autorizaría la baja del trabajador señalado en la solicitud.

Siendo en esta vía en la que la actora, más allá de exponer un supuesto hostigamiento o acoso laboral, debió desvirtuar los hechos y las conductas a partir de las cuales se determinó su baja por pérdida de la confianza, lo cual no hizo.

5. ¿Darme de baja por pérdida de confianza viola los acuerdos emitidos por el Tribunal Pleno?

Contrario a lo que afirma la actora, no se violó ningún acuerdo emitido por el Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, que le resulte aplicable, en atención a lo siguiente:

****** [1], pretende basar sus argumentos en lo dispuesto en el ‘Acuerdo (sic) número 5/2006,*

de Diecisiete de abril de dos mil seis, del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la creación de plazas, ocupación de las mismas y estabilidad en el trabajo del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación’; sin embargo, dicho acuerdo fue derogado por el Acuerdo General 2/2007 de ocho de enero de dos mil siete, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a la estructura y a las plazas del personal, por lo que es improcedente que pretenda le sea aplicada una norma que a la fecha no se encuentra vigente.

Con independencia de lo anterior, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la remoción de los trabajadores que pertenecen a los órganos administrativos se regula por las disposiciones generales emitidas por el Ministro Presidente (y no por diversa autoridad), por existir fundamento expreso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, fracciones XIII, XIV y XIX de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de ahí que el procedimiento de baja del personal de los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se regulan por los Acuerdos del Presidente y no por los Acuerdos del Pleno.

En este sentido, el Acuerdo General de Administración VI/2019, sea la norma vigente que regula lo relativo a las plazas, ingresos, nombramiento, licencias, comisiones, readscripciones, suspensión y terminación del nombramiento de los servidores públicos de esta

Suprema Corte de Justicia, a excepción del personal que pertenezca a las Salas. Desde luego, se advierte que *** [1] no era personal de alguna de la Salas del Alto Tribunal, sino de la ***** ** ***** [6], esto es, un área administrativa.**

Contrario a lo que estima la actora, tampoco le es aplicable lo dispuesto en el Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues este regula las funciones y atribuciones de los órganos jurisdiccionales y de apoyo al Pleno de este Alto Tribunal, lo que las normas que regulan las funciones y atribuciones de órganos y áreas administrativas, como lo es la *** ***** ***** [6] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el Acuerdo General de Administración 1/2019 del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

Así, como se señaló anteriormente, el procedimiento de baja por pérdida de la confianza que se llevó a cabo en contra de la actora es legal pues se encuentra debidamente fundado y motivado conforme a la normativa que le es aplicable tratándose de un trabajador de confianza que no pertenece a algún órgano jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo, no le asiste la razón al pretender denunciar una supuesta violación al debido proceso, toda vez que, en materia laboral, el patrón puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad

siempre que el aviso de dicha determinación le sea notificada al trabajador por escrito.

*Por lo tanto, el derecho de audiencia al que alude ***** [1] se encuentra intocado y lo está haciendo valer al haber instado la presente controversia ante esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.*

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Opongo todas y cada una de la excepciones y defensas que se el presente escrito; y de manera particular se oponen las siguientes:

A) PRESCRIPCIÓN

Como se anunció desde el inicio del presente escrito, la acción intentada por la actora se encuentra prescrita ya que de conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional, para el caso de se exija la reinstalación en el trabajo por baja o despido prescribe en 4 meses.

*Al respecto, el cómputo para la prescripción de la citada acción inició a partir de la fecha en que se le notificó su baja por pérdida de confianza, lo cual ocurrió el 13 de octubre del año pasado, misma fecha en la que esta datado el documento 'aviso de baja' y la recepción del mismo por parte de ***** [1]. Es decir, que no fue notificada de la baja el 26 de octubre de 2020, como erróneamente lo pretende la accionante.*

Lo anterior, pues de la lectura de la demanda es claro que fue el 13 de octubre cuando ocurrieron los hechos de los que nace la acción principal de la actora, consistente en la declaración de ilegal del aviso de baja y la reinstalación, por lo que desde que el mismo le fue notificado personalmente, la actora se encontraba en posibilidad de hacer valer las acciones conducentes. Además, es falso que el documento 'aviso de baja' este fechado el 26 de octubre, como lo asevera la actora.

Sustenta lo anterior, por analogía, la Jurisprudencia 2a./J. 157/2008, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, Noviembre de 2008, página 228; cuyo rubro y texto es el siguiente:

'DESPIDO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA QUE PRESCRIBA LA ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CHIAPAS INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE TIENEN CONOCIMIENTO DE LA ORDEN DE SEPARACIÓN, AUNQUE NO EXISTA AVISO POR ESCRITO (LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LA ENTIDAD VIGENTE HASTA EL 1o. DE MAYO DE 1992)'. (se transcribe).

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

‘TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REINSTALACIÓN DE LOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. COMPUTO’. (se transcribe)

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

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

Derivado de lo anterior y tal como obra en el expediente de baja que se exhibe como anexo 2 y específicamente en la constancia de notificación, el 13 de octubre de 2020 le fue notificado personalmente el oficio * *****[7], mediante el cual se le informó que se daba por terminada la relación laboral entre ella y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin responsabilidad para este Alto Tribunal y procedía su baja con motivo de la pérdida de la confianza. Ello, incluso, es señalado así por la actora.***

Por tanto, si el escrito de demanda se presentó en fecha 25 de febrero de 2021, es evidente que el plazo de 4 meses para ejercer su acción precluyó pues éste transcurrió del 13 de octubre de 2020 al 13 de febrero de 2021.

B) 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 artículos 2° y 8° establecen: Artículo 2° y 8° (se transcriben).

Lo anterior en atención a que la actora *** [1] se desempeñó como servidora pública de confianza en atención a que contaba desde el 1 de julio de 2019 con nombramiento definitivo como ***** ** ***** ** ** ** ***** [4], como puede apreciarse en el nombramiento expedido a su favor que obra a **** [7], tomo 2, 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], con efectos a partir del primero de julio de dos mil diecinueve, en la plaza número **** [7], creada por el Comité de Gobierno y Administración en sesión del veintiséis de agosto de dos mil diez, adscrita a la ***** ** ***** [6] (énfasis añadido).**

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 2019, 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 Directores 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 encuentra agregada al expediente de la plaza ****[4] y que se ofrece como prueba en esta contestación de demanda como ANEXO 3, constituyen actividades de vigilancia y supervisión, control y manejo de bienes e inventarios, ya que entre otros, debía:**

- 1) Proponer y diseñar las estrategias de comunicación interna de la SCJN.**
- 2) Coordinar la programación de las campañas de comunicación de las áreas de la SCJN, en las distintas herramientas de comunicación institucional**
- 3) Regular y administrar las herramientas de comunicación de campañas internas en pantallas informativas y tótems, tableros informativos,**

*acrílicos de comunicación, micrositio 'En la Corte', intranet y portal de internet (apartados de *****
*****[6]) acrílicos de comunicación y correos electrónicos semanales, con base en estrategias integrales de la DGCS.*

4) Establecer mecanismos de comunicación interna para difundir información de interés dirigida al personal de la SCJN.

5) Coordinar la elaboración y difusión de materiales impresos y digitales que permitan la divulgación de información de campañas dirigida al personal de la SCJN las distintas herramientas.

6) Verificar la difusión de acciones de comunicación de las áreas en los apartados del Portal de Internet de la SCJN que administra la DGCS.

7) Realizar acciones de mejora para las herramientas de comunicación institucionales (sic) y proponer nuevos medios que favorezcan la comunicación interna de la SCJN.

8) Las demás que expresamente le confiera su superior jerárquico y/o el Director General.

*En efecto, la naturaleza de las funciones desempeñadas implica la supervisión y vigilancia, de cuyo funcionamiento del servicio está encargada, y para ello debía, entre otros aspectos, llevar controles, supervisar, coordinar y establecer nuevas estrategias en materia de comunicación en atención a las funciones y atribuciones que la ***** **
*****[6] brinda al interior de la institución.*

Finalmente, se hace notar que la propia actora ***
***** [1] en su demanda se presenta a sí misma
como trabajadora de confianza y, para ello, cita como
parte del marco jurídico que estima aplicable, las
Condiciones Generales de Trabajo del Personal de
Confianza, e incluso, señala para la procedencia de
su acción, el hecho de haber 'sido trabajadora de
confianza del Máximo Tribunal me otorga el derecho
a promover acciones que nazcan del nombramiento
otorgados y de los acuerdos que fijen las
condiciones generales de trabajo. Así como de los
acuerdos emitidos por el Tribunal Pleno de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación
con sus trabajadores de confianza' (énfasis añadido).**

C) IMPROCEDENCIA DE LA VÍA.

**Se hace valer la improcedencia de la vía, en virtud de
que de la lectura de las prestaciones reclamadas y
de los hechos expuestos por la actora su accionar se
dirige en todos los casos y sin excepción alguna a
aspectos que son inherentes a materias distintas a la
del trabajo pues se centra en acreditar el supuesto
acoso laboral que dice sufrió, sin que ello sea
materia de la presente instancia, pues las acciones
reclamadas no resultan consistentes con ello.**

**D) 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 tanto, no le asiste más derecho que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social que le corresponde.

Resultan aplicables los siguientes criterios:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2005640

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 160/2013 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo II, página 1322

Tipo: Jurisprudencia

‘TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AL CARECER DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN ORDENADA POR QUIEN CARECE DE FACULTADES PARA DECRETARLA, NO TIENE COMO CONSECUENCIA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE BAJA CALIFORNIA Y GUANAJUATO)’. (se transcribe).

Registro digital: 2005640

Instancia: Segunda Sala Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 160/2013 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo II, página 1322

Tipo: Jurisprudencia

‘TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AL CARECER. DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN ORDENADA POR QUIEN CARECE DE FACULTADES PARA DECRETARLA, NO TIENE COMO CONSECUENCIA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE BAJA CALIFORNIA Y GUANAJUATO)’. (se transcribe).

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 prueba alguna con el que acreditara la procedencia de sus pretensiones, ya que éstas no son idóneas para probar el supuesto acoso laboral que dice haber sufrido y que su baja por pérdida de la confianza fue consecuencia de ello.

No obstante, a partir de su dicho no se puede establecer que el acoso laboral existió, aunado a que

*como ella misma reconoce, en su momento, presento la denuncia correspondiente ante la ***** ***** ** ***** ** ***** ***** *****[6], instancia que cuenta con las funciones y atribuciones en la Suprema Corte de Justicia de la Nación de realizar las acciones necesarias a fin de determinar la existencia o no de hechos que pudieran encuadrar en acoso laboral y que a la fecha no ha concluido dicha investigación.*

*En tales circunstancias, la determinación del Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de darla de baja por pérdida de la confianza no se debe considerar como una prueba de sus pretensiones, pues ella se basó en los hechos objetivos y elementos aportados por esta ***** ***** ** ***** ***** *****[6], que resultaron lógicos y razonables, de ahí que se estimara que la conducta de la trabajadora no garantizaba la plena eficiencia de las funciones que le fueron encomendadas.*

E) 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 aguinaldos, ni prestaciones.

F) OBSCURIDAD DE LA DEMANDA.

Al no exponer claramente los hechos en los que funda las prestaciones de sede estrictamente laboral que reclama, lo que impide combatirlos de forma exhaustiva...”

CUARTO. Proveído que recayó a la contestación de la demanda. Por auto de dieciocho de marzo de dos mil veintiuno, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tuvo a la ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], dando contestación en tiempo y forma al escrito de demanda.

Asimismo, se tuvieron por opuestas las excepciones y defensas que se hicieron valer y por ofrecidas las pruebas descritas en el escrito referido, reservándose acordar sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno; además se señalaron las **** ***** ** ***** ***** ** ***** ** ***** ** ** *****[6], para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibirían los medios de prueba respectivos.

QUINTO. Recepción del expediente personal. Mediante acuerdo de cinco de abril de dos mil veintiuno, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo por recibido el expediente personal de la actora con ***** **[4], reservando para el momento procesal oportuno el acuerdo sobre su admisión o desechamiento.

SEXTO. Audiencia de ley. El catorce de mayo de dos mil veintiuno se llevó a cabo la audiencia que se prevé en los artículos 127 bis, fracción III, 131, 132 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la que concurrieron los apoderados de la actora y de la parte demandada.

En dicha audiencia se abrió el periodo de recepción de pruebas y se admitieron de **la actora** las siguientes:

1. Documental consistente en el expediente personal de la trabajadora.
2. Documental consistente en copia simple del acuse del escrito de seis de abril de dos mil veinte firmado por la trabajadora actora.
3. Copia simple del acuse del escrito de diez de agosto de dos mil veinte, firmado por la trabajadora.
4. Copia simple del escrito de veinticuatro de agosto de dos mil veinte firmado por la trabajadora.
5. Impresión de correo electrónico de treinta y uno de agosto de dos mil veinte.
6. Acta de notificación de trece de octubre de dos mil veinte, firmada por la actora.
7. Copia simple del oficio **** *****[7] de trece de octubre de dos mil veinte, firmado por el ***** *****
** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** **
*****[4].
8. Escrito firmado por la trabajadora dirigido al Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
9. Impresión de constancia de hospitalización de la prueba de ***** **[8], sin nombre.
10. Impresión de acta de defunción de ***** ***** *****[1].
11. Impresión de correo electrónico de diez de noviembre de dos mil veinte.

Por otro lado, de las pruebas que ofreció **la demandada**, se admitieron las siguientes:

1. Copia certificada del nombramiento expedido al *****
***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** **
** *****[4].
2. Original del expediente personal de la trabajadora
actora (en el cual obra incluso de la foja *** * **** *[7]
la autorización sobre la baja de la servidora publica.”
firmado de recibido por la trabajadora ***** *****
*****[1] el trece de octubre de dos mil veinte.
3. Copia certificada del expediente relativo al
procedimiento de pérdida de confianza seguido a la
trabajadora actora.
4. Copia certificada de la cédula de funciones de la plaza
[4], adscrita a la ** ***** ** ***** ***** **
** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6].

Las documentales antes precisadas se tuvieron por desahogadas atendiendo a su propia y especial naturaleza.

SÉPTIMO. Alegatos. Por diversos escritos presentados el dieciocho y el diecinueve de mayo de dos mil veintiuno, la parte actora y la demanda presentaron sus respectivos escritos de alegatos, los cuales se ordenó agregar a los autos mediante acuerdos del diecinueve y del veinte de mayo de dos mil veintiuno; 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. El Pleno de la Suprema Corte es competente para resolver este 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; 152, 153 y 160 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dado que se trata de un juicio promovido por un gobernado que prestó sus servicios a este Alto Tribunal en el cual reclama a éste el cumplimiento de un derecho laboral; y, además, la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación ya 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 refiere el artículo 153 de este último ordenamiento legal y 1º del Reglamento de Trabajo de dicha Comisión Substanciadora, aprobado en el Acuerdo 8/89 del Pleno de este Alto Tribunal.

Cabe señalar que esta determinación se emite atendiendo al texto vigente de los referidos preceptos antes de la entrada en vigor del DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Federal de Defensoría Pública; de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Código Federal de Procedimientos Civiles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de

junio de dos mil veintiuno, atendiendo a lo dispuesto en su artículo QUINTO transitorio, el cual indica: “...**Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio...**”. ya que la parte actora presentó su escrito de demanda el veinticinco de febrero de dos mil veintiuno ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

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

En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que las pretensiones principales que demanda la trabajadora consisten en la **reinstalación en el mismo puesto que desempeñó u otra equivalente, la ilegal baja por pérdida de confianza, pago de salarios caídos e incrementos salariales durante el transcurso del juicio, aguinaldo y demás prestaciones que correspondan, así como se declare que fue víctima de acoso laboral.**

Por su parte el ***** ** ** ***** ***** ** *****
***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] sustenta sus defensas en que **la acción para ser reinstalada está prescrita, aunado a que la actora fue trabajadora de confianza sin derecho a la estabilidad en el empleo**, por 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 que no tiene derecho a las prestaciones accesorias.

De la síntesis anterior se concluye que la **litis** consiste en determinar si la actora tiene derecho a la **reinstalación en un puesto similar al que ocupó**, o bien como lo aduce la demandada, la acción de reinstalación está prescrita, además de que **no tiene derecho a reclamar las prestaciones accesorias a la acción principal**.

Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por la titular demandada y de no prosperar alguna, se analizará si la actora desempeñaba o no funciones que confirieran a la plaza que ocupaba el carácter de confianza y, por ende, determinar si tiene derecho a que se le reinstale en un puesto similar o a que se le otorgue una plaza equivalente por haber realizado funciones propias de una trabajadora de base y no de las que corresponden a una de confianza.

TERCERO. Estudio de las excepciones opuestas por la parte demandada. Una vez fijada la litis principal en el presente conflicto laboral, es necesario abordar el estudio de las excepciones de falta de legitimación activa, pasiva, obscuridad de la demanda, incompetencia, improcedencia de la vía y prescripción.

1. Análisis de la excepción de falta de legitimación activa. Resulta **infundada** dicha excepción, porque la legitimación en la causa implica la necesidad de que la demanda

sea presentada por quien tenga la titularidad del derecho que se cuestiona, y debe accionarse por aquella persona que la ley considera como particularmente idónea para estimular en el caso concreto la función jurisdiccional.

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

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

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

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

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

De acuerdo con el precepto en cita, aun cuando no lo señale expresamente, debe estimarse que al precisarse en él con qué servidor público se entiende establecida la relación laboral, con ello se regula por qué conducto, en representación del respectivo órgano de la Federación patrón equiparado, se dará dicho vínculo, para lo cual se toma en cuenta cuál es la posición jerárquica que aquél tiene respecto de los trabajadores, la que se sustenta en las atribuciones que le asisten para velar por que determinados trabajadores al servicio del Estado cumplan con sus obligaciones laborales. Esta conclusión se corrobora por el hecho de que las diversas prestaciones a las que tienen derecho esos trabajadores se cubrirán con el patrimonio de la Federación, no con el del titular del órgano de ésta con quien se entiende establecido el vínculo laboral.

En abono a lo anterior, antes de pronunciarse sobre las relaciones laborales que se dan entre este Alto Tribunal y sus trabajadores, debe tomarse en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 2° antes transcrito, en el caso del Poder

Ejecutivo Federal los múltiples vínculos laborales equiparados que se dan al seno de la administración pública federal no se entienden entablados entre el Presidente de la República y los respectivos trabajadores al servicio del Estado, sino entre éstos y los titulares de las dependencias correspondientes.

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

Incluso, debe tomarse en cuenta que cuando el juicio laboral implica cuestiones relacionadas con el pago de alguna prestación, como generalmente sucede, también debe llamarse al titular del área encargada de administrar al personal, pues es ésta, la que en representación del patrón equiparado, está dotada de las atribuciones para llevar el control de los pagos que respecto de las prestaciones laborales se han realizado y se realizarán a cada uno de los trabajadores al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

3. Excepción de obscuridad e imprecisión de la demanda.

La parte demandada, el ***** ** *****[6] opuso la excepción de obscuridad e imprecisión de la demanda, la cual debe declararse infundada ya que manifestó lo siguiente:

“... al no exponer claramente los hechos en los que funda las prestaciones de sede estrictamente laboral que reclama lo que impide combatirlos de forma exhausta...”.

En relación con este planteamiento, cabe señalar que la eficacia de dicha excepción está condicionada a que la demanda se encuentre redactada en forma tal que imposibilite darle contestación por carecer de los elementos necesarios que permitan entender o conocer ante quién y por qué se demanda, los fundamentos legales o cualquier otra circunstancia que necesariamente pueda influir en el derecho ejercido o en la comprensión de los hechos en los que se sustenta la pretensión, colocando al demandado en un estado de indefensión que le impida oponer las defensas que al respecto pudiera tener.

Asimismo, quien opone dicha excepción no debe limitarse a sostener que la demanda es oscura o imprecisa, sino que debe señalar cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, a fin de que pueda determinarse si la demanda es, en efecto, oscura e imprecisa, acorde con el criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹

Al respecto, destaca que en el escrito de contestación respectivo, al oponer la excepción de oscuridad, la parte demandada no precisó los aspectos que adolecen de claridad o las omisiones en que incurrió la actora y que, en su concepto, le impiden combatir las pretensiones de la actora, pues se limita a afirmar que **la parte actora no expuso claramente los hechos en los que fundó las prestaciones que reclama**, lo que desde luego carece de precisión respecto de las partes de la demanda que son oscuras o de la omisión en que se incurrió al formularla, motivo suficiente para desestimar la excepción, aunado a que, contrariamente a lo sostenido por el demandado, es inexacto que los términos en que aparece formulado el escrito de demanda le impidan ejercer sus defensas, tan es así, que la comprendió y la contestó en su oportunidad.

4. Incompetencia por haber sido la actora empleada de confianza. Aduce el demandado que la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es incompetente para conocer del presente conflicto, dado que la actora fue **empleada de confianza**, y en términos de los artículos 2° y 8° de la Ley

¹ “**OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE.** No basta excepcionarse atribuyendo oscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.” (Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, LXXIV. Página 30).

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, aspecto en relación al cual no se suscribe prestación alguna, 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”.

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 156² de la Ley Federal de los

² **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

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 estén excluidos los trabajadores de confianza.

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.

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.

Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolver los conflictos de trabajo 3/2019 y 4/2019 por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el once de julio de dos mil veintidós.

5. Improcedencia de la vía. Aduce el demandado que la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación no debe conocer de acoso laboral, por ser inherente a otra materia.

Resulta **infundada** dicha excepción, porque la vía laboral sí es procedente para conocer del planteamiento sobre el acoso laboral que también reclama la actora, pues este Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver sobre conflictos laborales, en los términos antes precisados; en la inteligencia de que en todo caso, la existencia de dicha conducta podrá ser determinante para analizar si resulta fundada alguna de las pretensiones planteadas por la actora.

En efecto, 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 las 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 Administrativas³ y 45,

³ **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;

Fracción X, del Reglamento Orgánico en Materia Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,⁴ esa circunstancia no obsta para que la actualización de una conducta de acoso laboral pueda sustentar el incumplimiento de alguna de las obligaciones que se establecen en el artículo 43⁵ de la Ley

⁴ **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 (...).

⁵ **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; 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 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, reparar las o mejorar las 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.

Federal de los Trabajadores al Servicio del 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 en el criterio contenido en la tesis CCL/2014 (10a.).⁶

En ese contexto, 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.

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.

⁶ “ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS 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”. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, Décima Época Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página: 138.

En conclusión, lo planteado en la demanda respectiva en cuanto a la existencia de un acoso laboral, si es competencia de esta Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolverse el conflicto de trabajo 3/2019-C por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el **once de julio de dos mil veintidós**.

6. Estudio de prescripción de la pretensión de reinstalación. En el presente caso, conforme a los argumentos que se desarrollan resulta **fundada la excepción de prescripción** respecto de la pretensión consistente en la reinstalación derivada de la ilegal baja por pérdida de confianza.

Al respecto, debe tomarse en cuenta que el artículo 113, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone:

“Art. 113. Prescriben: (...)

II. En cuatro meses:

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

Del precepto transcrito se desprende que existe disposición expresa en el sentido de que el plazo de prescripción para solicitar la reinstalación es de **cuatro meses** y dicho plazo inicia a

partir de la fecha en la que sea notificado el trabajador del despido, por lo que para el inicio de dicho plazo debe tomarse en cuenta el día en el que se hace del conocimiento de éste la terminación de su nombramiento, con independencia de la causa de ello, bien sea con motivo de su despido, su baja por terminación del plazo fijo del nombramiento otorgado o incluso por supresión de la plaza que ocupa. Por ello, con independencia de la fecha en la que concluya el nombramiento respectivo, resulta indudable la intención del legislador de brindar certeza a las partes en la relación laboral burocrática en cuanto a que una vez notificada la terminación del nombramiento correspondiente debe iniciar el plazo de cuatro meses con el que cuenta el trabajador para controvertir en sede judicial esa determinación.

Cabe precisar que al patrón equiparado le corresponde proporcionar los elementos requeridos en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el análisis de la prescripción de la pretensión de reinstalación, tales como la precisión de la pretensión en contra de la cual se opone y el momento en que nació el derecho de la actora para ejercerla.

En adición a lo anterior, para el cómputo del plazo en comento debe atenderse a lo previsto en el artículo 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone:

“Art. 117. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último no se tendrá por

completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente”.

En ese orden de ideas, para pronunciarse sobre la excepción de la prescripción, el tribunal laboral debe considerar como punto de partida del plazo respectivo aquél que derive del análisis de lo argumentado por las partes y de la valoración de los elementos probatorios que hayan aportado al respecto.⁷

En ese contexto, en el presente asunto se advierte que el demandado opuso la excepción de prescripción argumentando que transcurrió en exceso el tiempo señalado por la ley para la presentación de la demanda y, por tanto, prescribió la pretensión para hacer valer las prestaciones que se demandan; además, con la finalidad de realizar el cómputo del plazo prescriptivo, señala como fecha de inicio de la prescripción el día **trece de octubre de dos mil veinte, por ser la fecha en la que surtió efectos**, e indicó que el plazo empieza a correr a partir del mismo día en que se notifica la separación, por lo que al haber presentado la actora su demanda el **veinticinco de febrero de dos mil veintiuno**, transcurrió en exceso el plazo para hacerlo, pues este concluyó el **trece de febrero de dos mil veintiuno**.

⁷ Sirve de apoyo a lo anterior la de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tesis: 2a./J. 48/2002, Novena Época. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, junio de 2002. página 156: **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje”.

Ante ello, para pronunciarse sobre la referida excepción es necesario precisar los siguientes antecedentes:

1. El titular demandado al contestar la demanda sostuvo: **Al respecto, el cómputo para la prescripción de la citada acción inició a partir de la fecha en que se le notificó su baja por pérdida de confianza, lo cual ocurrió el 13 de octubre del año pasado, misma fecha en la que está datado el documento ‘aviso de baja’ y la recepción del mismo por parte de ***** [1]. Es decir, que no fue notificada de la baja el 26 de octubre de 2020, como erróneamente lo pretende la accionante.**

Lo anterior, pues de la lectura de la demanda es claro que fue el 13 de octubre cuando ocurrieron los hechos de los que nace la acción principal de la actora, consistente en la declaración de ilegal del principal aviso de baja y reinstalación, por lo que desde que el mismo le fue notificado personalmente, la actora se encontraba en posibilidad de hacer valer las acciones conducentes. Además, es falso que el documento de ‘aviso de baja’ esté fechado el 26 de octubre, como lo asevera la actora (foja 114-115 del sumario).

2. La parte demandada ofreció como prueba de su parte: ***“el oficio DGCS 070/2020 y acta de notificación del asunto: “baja por pérdida de confianza”, a la actora fechados el 13 de octubre de 2020”*** (foja 347 del

expediente laboral que obra en el anexo dos de pruebas). Ese documento indica:

IMAGEN

IMAGEN

3. Por su parte la trabajadora señaló en los hechos de su demanda:

“...El 13 de octubre de 2020 el Lic. *****
*****[1], en su carácter de ***** **
*****[6], emitió un acuerdo en el cual se me hizo del
conocimiento que causaría baja por pérdida de
confianza a partir del 26 de octubre de 2020. En esa
fecha se me solicitó y entregué mi credencial de la

SCJN, motivo por el cual ya no podría ingresar al inmueble hasta que se me requiriera para hacer el acto de entrega-recepción al personal de la Contraloría de la SCJN...” (foja 32 del sumario y transcrito en la página 28 de esta resolución).

De la lectura de lo transcrito se advierte que la actora no precisa la fecha en la que tuvo conocimiento del oficio en el que se le informó su baja por pérdida de confianza ya que, por una parte, indica que el trece de octubre de dos mil veinte se emitió el acuerdo en el que se hizo de su conocimiento que causaría baja por pérdida de confianza a partir del veintiséis de octubre de dos mil veinte y, por otra parte, sin la precisión necesaria indica que **“en esa fecha”** se le solicitó entregar su credencial, de donde se sigue que ni se pronuncia sobre la fecha en la que se notificó su baja por pérdida de confianza ni genera certeza sobre la fecha en la que se le solicitó entregar su credencial, al haberse referido previamente a dos datas diversas.

Con independencia de lo aducido por la actora, lo cierto es que de la documental ofrecida por la demandada se acredita plenamente que a la trabajadora actora le fue **notificada** la terminación del vínculo laboral el trece de octubre de dos mil veinte, fecha en la que inicia el plazo prescriptivo, según lo establecido en el citado artículo 113, fracción II, inciso a), de la ley burocrática, al tenor de la cual en caso de despido el plazo de prescripción de las acciones de los trabajadores para exigir la reinstalación se iniciará a partir del momento en que el trabajador sea notificado.⁸

⁸ Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia por contradicción de tesis 2a./J. 21/96 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE**

Entonces, si el día **trece de octubre de dos mil veinte** es la fecha de inicio del cómputo de **cuatro meses** para que opere la prescripción referida, debe estimarse que el primer mes concluyó el día **trece de noviembre de dos mil veinte**, el segundo mes el **trece de diciembre de dos mil veinte** y el tercer mes si bien concluiría el **trece de enero de dos mil veintiuno** debe tomarse en cuenta que del cuatro al once de este último mes no corrieron plazos ni términos procesales en las investigaciones ante la ***** ***** ** ***** ** ***** *****[6], en los procedimientos disciplinarios, ni en aquellos seguidos ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial Federal, en términos de lo establecido en la **Circular *****[7]**, emitida el veinte de diciembre de dos mil veinte por la Comisión Especial del Consejo de la Judicatura Federal, mediante la cual se aprobó el punto de acuerdo denominado **“Propuesta de medidas a tomar del 21 de diciembre de 2020 al 11 de enero de 2021, en relación con contagios por la emergencia Covid-19, en los órganos jurisdiccionales de la República Mexicana y en las áreas administrativas del Consejo de la Judicatura Federal”**; por lo que descontados estos ocho días el tercer mes se concretó el veintiuno de enero de dos mil veintiuno. En ese tenor, el cuarto mes corrió del veintidós de enero al veintiuno de febrero de esta anualidad.

LAS ACCIONES EN CASO DE CESE O SUSPENSIÓN. De conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las acciones para demandar la reinstalación en la categoría desempeñada, o bien, la indemnización de ley, prescriben en cuatro meses contados a partir del momento en que el empleado público sea notificado del despido o suspensión, independientemente de la fecha en que se materialice cualquiera de estos actos, pues de atender este último criterio, significaría apartarse del verdadero sentido de la ley, hasta el extremo de integrar una norma totalmente distinta a la disposición aplicable al caso concreto, cuando no da lugar a otras interpretaciones”. (Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, mayo de 1996, página 210, novena época).

En tal virtud, si la actora presentó su demanda el **veinticinco de febrero de dos mil veintiuno**, según se desprende del sello del reloj de Oficialía de Partes de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, se impone concluir que ello tuvo lugar cuando la pretensión de reinstalación ya se encontraba prescrita, lo que aconteció el veintidós de febrero del año indicado y, por tanto, resulta fundada la excepción prevista en el artículo 113 antes transcrito,

Ante ello, al haber prescrito la acción de reinstalación que hace valer la actora en el presente juicio, resultan **inoperantes** los planteamientos realizados por ésta en los que pretende sustentar su derecho a la reinstalación como son, por una parte, los relacionados con **el acoso laboral del que dice fue objeto e incluso considera que se consumó con su baja por pérdida de la confianza** y, por otra parte, los relativos a que dicha baja resulta **ilegal y violatoria de diversos derechos humanos**, al tratarse de planteamientos cuyo estudio se encuentra condicionado al oportuno ejercicio de la acción referida, asimismo lo relativo a **dejar sin efectos el acuerdo de pérdida de confianza**.⁹

En el mismo orden de ideas, al constituir pretensiones accesorias a la prescrita, resultan **inoperantes** por carecer del derecho que las sustenta, las consistentes en el **“pago de salarios caídos e incrementos salariales que se otorguen**

⁹ En apoyo a lo anterior, se cita la tesis aislada que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **“PRESTACIONES ACCESORIAS, CARECE DE INTERÉS EL ESTUDIO DE LAS, CUANDO NO ESTÁ ACREDITADA LA ACCIÓN PRINCIPAL, POR SER LA BASE PARA SU PROCEDENCIA**. Si la acción principal no se acreditó con los elementos de prueba aportados, y ésta debió servir de base para cuantificar lo reclamado, no existe sustento para estudiar la procedencia de las demás prestaciones reclamadas, dada la relación que guardan entre sí, aun cuando el pago de estas últimas no fueran controvertidas por la codemandada, ya que la relación guardada las hace dependientes de la principal, careciendo su estudio del requisito de interés”. (Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Séptima Parte, Página: 213).

durante el transcurso del juicio, aguinaldo y demás prestaciones que corresponden”.¹⁰

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

PRIMERO. La parte demandada, ***** ** ** ***** *****
** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6]
demostró la procedencia de la excepción de prescripción.

SEGUNDO. Se absuelve al ***** ** ** ***** ***** **
***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] de la
reinstalación de la actora, el reconocimiento de su ilegal baja
por pérdida de confianza, el **pago de salarios caídos e**
incrementos salariales que se generen durante el transcurso del
juicio.

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

CÚMPLASE.

¹⁰ “**REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, ACCIONES DE.** Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino”. (Quinta Época. Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN. Tesis 432. Página 287).

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

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

No asistió a la sesión correspondiente el señor Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo, previo aviso.

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 1/2021-C, suscitado entre ***** [1] y la ***** [6].

Conste.-

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

Clasificación de información: Confidencial por contener datos personales.

Periodo de clasificación: Sin temporalidad por ser confidencial.

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

Documento del que se elabora la versión pública: 1/2021-C.

Lista de datos personales testados:

- * [1] Nombre y/o apellido persona física.
- * [2] Nombre de persona moral.
- * [3] Domicilio.
- * [4] Nombre o número de puesto.
- * [5] Cifra monetaria.
- * [6] Nombre y/o domicilio de diverso órgano.
- * [7] Expediente, folio u oficio.
- * [8] Estado de salud.

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.